

Н. И. Гаврилов

СОЦИОЛОГИЯ
для
ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ
УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ для вузов

Донецк, 2009

ББК 60.55я73

УДК 316

С 69

Гаврилов Н.И. Социология для пользователя. Учебное пособие для вузов. - Донецк: ДонГУУ, 2009. - 163 с.

Данное учебное пособие написано с учетом того, что курс социологии в вузах на гуманитарных факультетах читается всего один семестр и общее количество тем, которые можно рассмотреть за это время не превышает девяти. Поэтому в пособии рассматриваются только те проблемы, которые наиболее предметно отражают специфику социальных явлений через призму социологии как учебной дисциплины. Авторы попытались в максимальной степени приблизить темы курса к актуальным проблемам социальной жизнедеятельности будущего специалиста и раскрыть основные закономерности развития социальной реальности.

Пособие рассчитано на студентов и преподавателей вузов, а также адресуется всем, кто интересуется проблемами социальной жизни и способами их решения.

Поданий посібник написано з урахуванням того, що курс соціології у вищих навчальних закладах на негуманітарних факультетах викладається лише один семестр та загальна кількість тем, які можливо розібрати за цей час, не перевищує дев'яти. Тому в посібнику розглядаються тільки ті проблеми, які найбільш предметно відображають специфіку соціальних явищ крізь призму соціології як навчальної дисципліни. Автори спробували значною мірою наблизити теми курсу до актуальних проблем соціальної життєдіяльності майбутнього спеціаліста та розкрити основні закономірності розвитку соціальної реальності.

Посібник розраховано на студентів та викладачів вищих навчальних закладів, а також адресується всім, хто цікавиться проблемами соціального життя та способами їх вирішення.

© Н.И. Гаврилов, 2009

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ - 5

Тема 1. СОЦИОЛОГИЯ КАК НАУКА - 7

Объект и предмет социологии - 7
Особенность социологического знания - 11
Функции социологии -15

Тема 2. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ОБЩЕСТВА - 21

Человек как элемент социальной структуры - 21
Группа как элемент социальной структуры - 26
Социальная общность как элемент
структуры общества - 34

Тема 3. ОБЩЕСТВО КАК СИСТЕМА - 38

Понятие системы - 38
Рабочее место как элемент социальной системы - 42
Принципы организация рабочего места - 47

Тема 4. СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ - 53

Социальное пространство - 53
Социальная стратификация - 56
Каналы вертикальной мобильности - 63

Тема 5. СОЦИАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДА - 71

Уровни социализации - 71
Этапы социализации - 76
Средства социализации - 81
Мотивационное действие наград и наказаний - 84

Тема 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ - 91

Социальные отношения как категория социологии - 91

Деловые отношения с партнером - 93

Деловые отношения подчиненного с руководителем - 98

Деловые отношения руководителя с подчиненными - 101

Тема 7. СОЦИОЛОГИЯ СЕМЬИ - 105

Семья как идеальная реальность - 105

Пути создания семьи - 111

Ведущие тенденции в брачных отношениях - 114

Основные проблемы современной семьи - 117

Тема 8. СОЦИОЛОГИЯ КОНФЛИКТА - 124

Анатомия конфликта - 124

Деловые и эмоциональные конфликты - 129

Причины деловых конфликтов - 132

Разрешение конфликта - 136

Тема 9. ПРИКЛАДНАЯ СОЦИОЛОГИЯ - 142

Методы социологического исследования - 142

Программа социологического исследования - 154

Определение выборочной совокупности - 161

ПРЕДИСЛОВИЕ

Социология как учебная дисциплина, изучающая закономерности общественной жизни человека, призвана помочь решить будущему специалисту две задачи. Во-первых, она должна научить его понимать сложный и таинственный мир социальных явлений, для того чтобы преобразовывать их в соответствии с поставленными целями. Во-вторых, она дает возможность освоить практически апробированные технологии решения проблем, которые будут возникать в наиболее значимых формах проявления общественной жизни человека.

Изучение данного курса начинается с определения специфики социологии как науки, выяснения ее отличия от других социальных наук, знакомства с теми функциями, которые могут быть полезны будущему специалисту.

Овладение социологией как наукой позволяет проанализировать социальную структуру общества, выделяя в качестве единицы анализа социальные роли человека, уровни развития группы, различные социальные общности. Она также позволяет рассматривать общество как систему, в которой исходным элементом выступает структура рабочего места, знакомит с принципами организации и сбалансированности рабочего места.

Делая предметом своего изучения социальное пространство общества, социология помогает дифференцировать его на социальные, экономические, политические и профессиональные страты и тем самым раскрывает возможности многочисленных каналов вертикальной мобильности в достижении социальной карьеры. Изучение проблем социализации индивида, в свою очередь, позволяет раскрыть детерминирующее влияние социальных сил на развитие человека, исследовать этапы формирования социального начала в индивиде и пути вхождения индивида в социальную жизнь, понять мотивационное действие наград и наказаний на поведение человека.

Каждый изучающий социологию сможет овладеть технологиями деловых отношений, поймет идеальную природу брака и подготовится к решению проблем современной семьи.

Практическая направленность данного курса социологии прослеживается и при изучении социологии конфликта. Студенты

научатся анатомировать конфликты, дифференцировать деловые и эмоциональные конфликты, овладеют техникой решения делового конфликта и способами ликвидации инцидента.

Изучение многообразных аспектов прикладной социологии обусловлено необходимостью составления технического задания для проведения социологического исследования и организацией эффективного контроля за его выполнением, возможностями использования методов социологии для решения социальных задач, что в целом позволит идти к фактам, накапливать факты и отпираться от фактов, а не заниматься схоластическим теоретизированием

Тема 1. СОЦИОЛОГИЯ КАК НАУКА

Объект и предмет социологии

Особенность социологического знания

Функции социологии

Изучение *социологии* обычно начинается с **Объект и предмет социологии** буквального толкования этого понятия, которое является производным от латинского *societas* - общество, и греческого *logos* - учение. Отсюда следует, что когда речь идет о **социологии**, то под этим понимают науку, изучающую общество. Но общество изучают и другие так называемые общественные науки: история, философия, культурология, экономическая теория, политология, правоведение, этнография и другие. Поэтому простое указание на то, что *социология - это наука об обществе*, еще ни о чем не говорит. Для того чтобы определиться с ее спецификой, необходимо рассмотреть особенность объекта и предмета социологии.

Определение **объекта** науки связано с *установлением того, на что направлен познавательный процесс в рамках данной науки*. Объектом познания является не вся объективная реальность, а только та ее часть, которая находится во взаимодействии с субъектом. В качестве объекта познания могут выступать как части объективной реальности - материальной и идеальной реальности, так и мнимой реальности. Процесс познания не может быть направлен одновременно на все аспекты и уровни исследуемого объекта. Та или иная наука выделяет в нем ту или иную сторону, которая и становится *предметом* исследования. **Предметом познания** выступает одно из конкретных проявлений объекта познания. Объект гораздо богаче предмета познания. Один и тот же объект может быть предметом многих наук. Лишь совокупность наук более или менее полно охватывает объект, выделяя в нем бесконечное множество различных аспектов, сторон.

Все то, что может актуально или потенциально быть объектом общественных наук - это социальный мир, мир культуры и истории, созданный и поддерживаемый совокупной деятельностью людей. Каждая наука находит в обществе свою сферу интересов, которая обладает массой особенностей, отличающих их одну от

другой. И тогда вполне закономерно у любого, кто приступил к изучению социологии, возникает вопрос, что может нового дать ему эта наука, если он уже имеет представление об обществе как таковом из истории, философии, культурологии, политологии, основ права? Прагматический подтекст такого вопроса вполне оправдан. Студент, как правило, к моменту изучения социологии имеет уже такое количество информации об обществе вообще и о конкретном социуме, в котором проходит его жизнедеятельность, что ничего нового не ждет.

Чтобы разобраться в специфике *объекта и предмета социологии*, представим себе классическую ситуацию, в которую человек, как это случается в сказочном сюжете, попадает в своей жизни. Перед каждым отправившимся в жизненный путь в неясной форме возникает развилка трех дорог. Одна из них ведет к *материальным* благам, другая - к *социальным* ценностям, ну, а третья приводит к *духовной* самореализации. Каждая дорога позволяет добиться определенной степени свободы и получить соответствующие удовольствия. И по логике сказочного сюжета у истоков этих трех дорог есть “камень”, на котором написано, какие удовольствия можно получить, если пойти каким-то одним путем. Ставшего на путь *материального* выбора ждут денежный достаток, комфортное проживание, обеспеченность в красивой одежде и продуктах питания и многое другое, позволяющее удовлетворить разнообразные материальные потребности. Выбравший социальный путь будет стремиться достичь семейного благополучия, преуспевания на работе, реализации честолюбивых замыслов, успешной карьеры, обретения власти и т. п. Суть духовной самореализации весьма образно выразил Ницше словами Заратустры: “Человек - это канат, натянутый между животным и сверх-человеком, - канат над пропастью. Опасно прохождение, опасно остаться в пути, опасен взор, обращенный назад, опасны страх и остановка. В человеке важно то, что он мост, а не цель: в человеке можно любить только то, что он п е р е х о д и у н и ч т о ж е н и е”.

Но наиболее точно исход данного пути определен в словах Иисуса Христа, обращенных к людям, которые выберут этот путь развития человеческого начала. “Вы Боги”, - звучит напутствие Иисуса.

Итак, мы видим, что общество можно разграничить на три сферы: материальную, социальную и духовную. Из этих трех сфер социологию как науку в качестве объекта интересует только *социальная* сфера общества и она никоим образом не претендует на познание материальной и духовной его сфер. Таким образом, объектом социологии является **социальная реальность**, а не общество как таковое. Поэтому понятие “социальное” не должно отождествляться с понятием “общественное” - первое уже по содержанию, чем второе. В этом плане социология изучает жизнь общества через призму *социальных явлений, процессов, отношений*, составляющих основное содержание социальной реальности.

Но социальная реальность выступает объектом познания и для других наук. Поэтому нужно выделить характерные именно для социологии элементы и стороны социальной реальности, а также закономерности их взаимосвязей, которые составляют предмет ее как науки. Социологию интересует не исключительное или уникальное, а *закономерное и типичное в освоение социальной реальности*. Иными словами, социология в качестве своего **предмета** выделяет типичные формы поведения людей, определенные их социальным положением, социальной ролью и социальными нормами данного общества. Отсюда можно сделать вывод, что **социология** как наука изучает наиболее общие закономерности организации, функционирования и развития социальной реальности.

Исследование социальной реальности предполагает, прежде всего, осмысление хода социальных явлений, объяснение закономерностей их взаимодействия и изменения. Эти явления включают события, которыми руководили определенные мотивы, цели, ценности и т. п. И в результате возникает проблема раскрытия этого субъективного, смыслового плана социокультурной реальности - проблема понимания того, что написано на камне и правил наиболее эффективного прохождения этого пути до желаемой цели, которые и призвана дать социология как наука.

Социологическое знание имеет многоуровневую структуру, обусловленную уровнями изучения социальной реальности. С одной стороны, социальная реальность исследуется на уровне всего общества в целом, с другой стороны, на уровне социальных общностей или отдельных сфер общественной жизни, межлично-

стных отношений и с третьей - на уровне реализации социальных ролей индивида. Это дает объективное основание для деления социологии как науки на такие ее виды:

а) *общую* социологию - занимается выяснением общих закономерностей функционирования и развития социальной реальности как целостности, анализирует общество в целом;

б) *специальную* (отраслевую) социологию - изучает закономерности проявления структурных частей социальной системы (например, социология семьи, социология религии, социология конфликта, социология культуры, социология труда и другие);

в) *микросоциологию* - исследует социальные явления и процессы сквозь призму реализации социальных ролей индивида.

Более продуктивно деление социологии в зависимости от уровня получаемого знания на *теоретическую* социологию и *прикладную* социологию. Для **теоретической** социологии решающее значение имеет глубокое обобщение накопленного фактического материала в области социальной жизни. **Прикладная** социология в основном занимается сбором и накоплением фактического материала в разных сферах социальной реальности. Разрывать и тем более противопоставлять теоретические и прикладные исследования никоим образом нельзя. Они представляют собой две стороны целостного исследования социальных явлений, которые дополняют и взаимообогащают друг друга.

От социологических исследований следует отличать социальные исследования. Социальные исследования проводятся всеми обществоведческими науками в своих сферах социальной реальности, с использованием специфических методов сбора и обработки информации, хотя социологические исследования могут составлять основу социальных исследований. Поэтому социальные исследования по объему превосходят социологические исследования.

Как и любая наука социология имеет свои методы исследования, которыми она пользуется наряду с общенаучными методами, свойственными и другим наукам. Более детально этот вопрос будет раскрыт в теме “Прикладная социология”.

**Особенность
социологического
знания**

Как мы уже установили в первом вопросе социальная реальность является объектом изучения многих специальных дисциплин, которые студент изучает в вузе. Каждая из них имеет свой специфический предмет. И хотя, на первый взгляд, у них нет ничего общего в предметах изучения социальной реальности, их все-таки объединяет стремление *объяснить социальные явления лишь с помощью одного отдельного фактора*, не уделяя должное внимание обществу в целом. Все дискретные явления, изучаемые с позиций экономики или политологии, права или этики, искусства или истории не могут быть полностью поняты без рассмотрения той социокультурной системы координат, в которых они происходят. Поэтому специальные социальные дисциплины имеют свои пределы возможностей, которые определяются необходимостью рассматривать социокультурную реальность как целое. Только социология способна исследовать повторяющееся в явлениях, рассматривать их одновременно в системе координат общества и культуры, чтобы обнаружить их *истинные причины*. Если социальные науки рассматривают те или иные аспекты существования социальных явлений, то социология в основе своей является наукой о их причинах. Поясним это на следующем примере.

В психологии есть тест, который определяет способность человека устанавливать “общий знаменатель” для определенного ряда слов, на основе начальных частей этих слов. Например, в качестве начальных частей слов предлагаются следующие: “*в*”, “*ж*”, “*и*”, “*н*”, “*см*”. Далее, требуется найти то общее, что могло бы быть у этих букв. Если инструкция будет такой, как она дана в тексте, а начальные части слов написать на доске, то студенты, как правило, пытаются определить не столько “общий знаменатель”, сколько увязать слова, которые они дописывают за каждой их начальной частью, в некое смысловое единство по типу: “*верить жить и побеждать смело*”. Но такие варианты ответов не решают проблему, ибо каждая начальная часть слова должна быть продолжена одним и тем же набором букв. В нашем случае “общим знаменателем” для этих начальных частей слов могут быть три буквы “*е*”, “*н*”, “*а*”, посредством которых появляется

“живые” слова: “*вена*”, “*жена*”, “*иена*”, “*пена*”, “*смена*” (см.: Рис. 1).

Разные социальные науки	<i>в</i>	<i>ж</i>	<i>и</i>	<i>п</i>	<i>см</i>
СОЦИОЛОГИЯ	е	е	е	е	е
	н	н	н	н	н
	а	а	а	а	а

Рис. 1

Если в этом примере каждую начальную часть слова соотнести с конкретной социальной дисциплиной, например, “*в*” будет обозначать историю, “*ж*” - политологию, “*и*” - экономику и т. д., то “*ена*” будет означать социологию.

Итак, мы видим, что каждая из специальных социальных наук имеет дело только с одной сферой социокультурной реальности, и только социология *со всеми ее сферами*. Каждая специальная наука, взятая вне социокультурного контекста, становится абстрактной и “омертвляется”. Безусловно, можно написать целые трактаты о букве “*в*”, но оживает она только во взаимосвязи с другими буквами. Эта же закономерность характерна и для социальных наук, которые сами по себе представляют специфические предметы знания о социальной реальности, но без социологии они “не работают” для человека. Предмет социологии не просто имеет общие границы с любой отдельной социальной дисциплиной, но и формулирует для них такие свойства, отношения и закономерности, которые повторяются во времени и пространстве и являются общими для них, и тем самым “оживляет” их как науки.

Социология в отличие от других гуманитарных наук, которые призваны раскрывать отдельные, специфические стороны общественных явлений, изучает наиболее общие свойства, которые не изучает ни одна из них. И хотя в социальной реальности нет таких явлений, которые бы не изучались социологией, тем не менее она изучает их через призму социальных связей, отношений и закономерностей, взятых в их **целостности**. Характерной *особенностью* этой *целостности* является то, что она проявляется в форме **идеальной реальности**. Идеальность, будучи противоположностью материальности, не фиксируется органами чувств в

объективной реальности, но характеризует социальное бытие в системе координат жизнедеятельности человека. Иными словами, идеальное как нечто нематериальное *нельзя увидеть, попробовать руками*, но тем не менее **оно является реальностью**.

Понять, что представляет собой **целостность** идеальной реальности для социологии, можно на примере того, как слепые определяли, что такое слон по его частям. Один, который ощупывал *хвост*, считал, что слон - это нечто *похожее на веревку*. Вторым, который ощупывал *кончик хобота*, полагал, что слон *напоминает мышку*. Тот, кто познавал слона по его *ноге*, сделал вывод, что он должен быть *подобен столбу*. А тот, кто исследовал *ухо* слона, сравнивал его с *лопухом*. Каждый по-своему был прав, но никто из них так и не приблизился к истине. Ведь истина предполагает с любой точки зрения, угла рассмотрения, используя разные подходы в *хоботе* видеть *хобот слона*, в *хвосте* - *хвост слона* и т. д. Иными словами, рассматривая любую часть слона, необходимо прежде всего видеть слона, то есть **целое**, которое проявляется как **идеальность**. Если проводить аналогию специальных социальных наук со слепыми, изучающими слона, то можно убедиться в том, что абстрактные истины, которые они обнаруживают, *ничего не значат* без понимания **целостности социальной реальности**.

Социология исходит из того, что реально все идеальное, которое находит для себя какую-либо форму воплощения. В этом случае речь идет о формообразовании идеальной реальности (любой социальной общности, группы, социальной роли и т. п.) по желанию кого-либо независимо от степени абсурдности и безобразности полученных результатов. Целостность идеальной реальности не имеет *величин, объема, частей*. Она не представляет собой того, что могло бы быть ограничено каким-то местом. Все *сотворенное в мире идеальной реальности* живет своей жизнью как нечто наподобие сотворенного в форме “козы” из песенки про нерадивого волшебника. Например, группу будут называть трудовым коллективом, а она будет проявляться как конгломерат и т. п. Сотворенное в качестве социальной реальности представляет собой в своей идеальности формы, содержащие потенциальную энергию, материально не ощущаемую. Зачастую они не просто далеки от совершенства, а даже безобразны. Но самое главное

в том, что все они обладают “жизнеспособностью”, которая проявляется как идеальная реальность. Весь мир в целом, как и в частях, одинаково подчинен принципу сохранения энергии, то есть постоянства суммы кинетической и потенциальной энергии. Из опыта жизни мы знаем, что никогда и ничто не дается даром. Любой полученный результат есть лишь эквивалент затраченных тех или иных усилий. В свою очередь, и никакое усилие не пропадает не вызвавши эквивалентных последствий. Сотворенное человеком не по законам целесообразности является своеобразным “мутантом”, который не воспринимается органами чувств, но в своей материализации ощутимо действителен. Живучесть таких образований в идеальной реальности хорошо проиллюстрирована в рассказе Чехова о том, к чему может привести последствие чихания. Ведь смерть наступила вследствие того, что осталась жизнеспособной ситуация, которая не имела материализации и канула в прошлое.

Эти отличительные особенности социологии как науки, в свою очередь, обуславливают две **основные задачи**, которые она призвана решать. Первой задачей социологии является изучение “*общего знаменателя*”, принадлежащего к одному роду социальных феноменов, которые могут встречаться в целом ряде специальных социальных наук. Другая ее задача состоит в том, чтобы помочь *связать в одно целое*, которое проявляется как *идеальная реальность*, несовпадающие элементы социального бытия (“*в*” с “*ена*”), ибо только в такой взаимосвязи они могут быть наполнены должным смыслом, ориентирующим человека в его продвижении по жизни. Надо отметить, что эти задачи способна решить только социология, потому что ни одна из этих задач не решается какой-либо другой общественной наукой.

Специализированный подход к анализу социальной реальности становится плодотворным и разумным, лишь когда во внимание принимается все социокультурное пространство. В противном случае этим наукам уготовлена судьба быть неадекватными и неэффективными.

Итак, можно сделать вывод, что *социология имеет дело с целостным социокультурным пространством, не занимается энциклопедическим исследованием всех проблем*, которые являются

предметом изучения социальных наук, и не представляет их философский синтез.

Функции социологии

Социология как наука проявляет свое предназначение и роль в обществе посредством своих функций. В наиболее общем виде эти функции можно подразделить на четыре: *мировоззренческую, методологическую, прогностическую и практическую.*

Мировоззренческая функция. Социология призвана помочь каждому, кто приступил к ее изучению, освоить наиболее общие закономерности социальных явлений, чтобы можно было понять сложный и таинственный мир социальной реальности и научиться преобразовывать его в соответствии с поставленными целями. Что это означает на практике, можно проиллюстрировать на том же примере трех дорог.

Эффективное продвижение человека в социокультурном пространстве зависит от точности, полноты и глубины понимания того, что написано на “камне”. Иными словами, это можно назвать умением устанавливать “дано”, для того чтобы на его основе можно было бы выработать решение о необходимости прохождения по тому или иному пути. В свою очередь, понимание написанного на камне может осуществляться на *обыденном, рассудочном* и *разумном* уровнях. Каждый уровень понимания имеет свою меру точности, полноты и глубины в определении истинности того, что есть в реальности. Так, обыденный уровень понимания не превышает 0,3, рассудочный - 0,7 от единицы возможного и только посредством разумного уровня понимания достигается максимально возможный результат. Каждый, кто самостоятельно начинает осваивать социальную реальность, как правило, уже имеет на уровне обыденного представления определенные рецепты и средства для того, чтобы идти этим путем. Но продуктивность этих средств не превышает возможностей обыденного уровня понимания, который достигается методом постоянных проб и ошибок. Социология как наука в этом случае предлагает более эффективные приемы и способы реализации себя в социальной реальности. Она оперирует наиболее общими закономерностями в установлении реального положения дел и наиболее типичными “правилами игры” для тех или иных условий прохо-

ждения социального пути. Тем самым социология помогает сформировать более высокий уровень воззрения на мир, чем обладает человек до знакомства с этой наукой. Можно не изучать социологию и двигаться по жизни, полностью полагаясь только на свой социальный опыт, хотя более логичным было бы не изобретать то, что давно изобретено, опробовано и дает эффективные результаты.

Поэтому социология в мировоззренческом плане позволяет уяснить:

а) какими социальными чертами характеризуется общество, какова его социальная структура и как человек проявляется разных уровнях этой структуры;

б) что представляет собой общество как система и почему в качестве исходного его элемента следует рассматривать рабочее место;

в) как могут наиболее эффективно взаимодействовать между собой люди, будучи по отношению друг к другу партнерами, руководителями и подчиненными;

г) как социализируется индивид;

д) как создается счастливая семья;

е) какие бывают конфликты и как они решаются и многое другое.

Методологическая функция. Для того чтобы разобраться, каким образом социология реализует свою методологическую функцию, надо вспомнить из курса философии, что означает методология как понятие. Под методологией в философии понимают основополагающие начала, которые кладутся в основание науки или теории.

То, что социология является методологией социальных наук, должно стать очевидным при рассмотрении вопроса о ее специфической роли среди них. Можно еще раз обратиться к *идее целостности и определению “общего знаменателя”*, в которых достаточно наглядно показано, в чем именно проявляется основополагающая роль социологии для других социальных наук. В медицине существует процедура, которую обычно проделывает каждый компетентный врач. Перед тем как диагностировать болезнь пациента, он исследует весь организм в целом и знакомится с историей его жизни. В социальных науках аналогичную проце-

дуру можно осуществить только посредством реализации методологической функции социологии. Отсюда можно сделать вывод, что другие социальные науки могут функционировать без социологии, но без взаимосвязи с ней, без использования ее как методологию они будут неполноценными.

Более конкретно пояснить как социология реализует свою методологическую функцию в других общественных науках можно на примере ее взаимоотношения с историей и политологией.

История по самой своей природе и сущности не может абстрагироваться от конкретно-хронологического хода исторических событий, от четкого и разностороннего отображения конкретных фактов общественной жизни во всей их индивидуальности, неповторимости, своеобразия. Иными словами, в нашем примере (см.: Рис. 1), история не может не быть *начальной частью слова*, то есть определенной буквой. Социология - обобщает социальный опыт прошлого и настоящего, выделяет повторяющееся, типичное, закономерное в данном ряду социальных явлений, событий, процессов. История, хотя и изучает все сферы, стороны, формы проявления общественной жизни, но изучает только то, что свершилось и вошло в историю. Положения и выводы социологии опираются на обобщение исторических фактов, исторического опыта. В свою очередь, социология как наука позволяет историкам успешнее преодолевать описательный подход к отражению исторического процесса, глубже анализировать его, делать широкие исторические обобщения и переносить центр тяжести своих выводов на современность.

Тесная связь политологии с социологией определяется тем, что социальные общности, социальные организации и институты являются важнейшими субъектами и объектами политики. Социология, исследуя социальную реальность, дает возможность политологии рассматривать политическую действительность, политическую жизнь общества в социологических параметрах определенной социокультурной реальности. Тот факт, что в рамках социологии осуществляются не только теоретические, но и прикладные исследования, показывает еще один аспект взаимодействия социологии и политологии, которая с учетом результатов социологических исследований вырабатывает политическую стратегию и тактику преобразования общества.

Прогностическая функция. Социология не только описывает социальную жизнь в ее различных проявлениях, но и дает возможность вырабатывать решения, которые способны с большой долей вероятности приблизить к реальности наступление будущих событий. Чтобы прогноз мог быть успешным, следует максимально точно установить “**дано**” и “**область допустимых значений**”, то есть тех условий и ограничений, которые принимаются в виде допущений. После этих процедур наступает очередь процесса выработки и принятия решений.

Как правило, этот процесс укладывается в *три варианта*: 1) любое субъективное желание; 2) максимальное соблюдение реальных закономерностей; 3) манипулирование закономерностями с целью получения выгоды. Поясним это на вариантах ответов, которые могут быть получены на вопрос, *сколько будет дважды два?* Первый вариант ответа предполагает любую цифру (3, 4, 5, 6 и т. д.), которую обычно определяют посредством “по моему мнению”, “глубокому убеждению” и прочему субъективному волеизъявлению. Второй вариант ответа всегда приводит к тому, что в итоге получается все как есть на самом деле, как учили, то есть к цифре 4. Третий вариант ответа сводится к формуле: “сколько вам надо”. В этом случае будет доказано, что $2 \times 2 = 4,2$. Этот вариант основан на знании технологий второго варианта, но при этом решение усложняется и изощряется до такой степени, чтобы можно было получить искомый результат. Чаще всего эти авантюры заканчиваются плачевно. Социология дает возможность освоить технологии принятия решения по типу $2 \times 2 = 4$, на основе которых раскрываются причинно-следственные связи социальных событий, уходящие в будущее.

Если вернуться к нашему примеру о трех дорогах, то *возможность прогнозировать исход будущего* полностью зависит от 1) умения прочесть надпись на камне и 2) точного выполнения технологий, приближающих желаемую цель из будущего. От этого целиком и полностью зависит как долго или быстро будет пройден путь и обретено желаемое. Может оказаться и так, что за всю жизнь будет пройдена только часть пути и цель не будет реализована. Возможен и такой вариант: человек полностью прошел весь путь, но не достиг желаемого. Такой исход может ожидать

каждого, кто не смог прочитать надпись на камне или не знает “правил игры”, с помощью которых можно прийти до цели.

Допустим, что материальный путь обещает путнику один миллион долларов. Прочитавший эту надпись, свернув на этот путь, *уже с первых же шагов* начнет тщательный поиск этих денег и, в конце концов, найдет большую часть их. Учítывая, что логика бытия не предполагает, что все деньги лежат в конце пути, как поощрительный приз идущему, то на их поиск надо *постоянно тратить значительные усилия*. Эта сумма как бы олицетворяет итог жизни, поэтому она неявно и неравномерно наличествует на протяжении всего пути. Какую-то часть можно найти случайно, многое отыщется в результате целенаправленного поиска, а что-то так и не будет найдено, потому что существуют еще правила поиска и правила прохождения этого пути, которые надо хорошо знать и уметь их реализовывать.

Кто не сумеет прочитать надпись о том, что его ожидает в пути, если он пойдет этим путем, тот и идти будет иначе. Его поведение во многом будет определено сомнением в правильности выбранного пути и *неясностью ожидаемых исходов*. Он может пройти его до конца и ничего не найти. Ему может “повезет”, и он обнаружит незначительную сумму денег, которой будет безмерно рад. Но разница исходов между тем, кто смог прочитать надпись и выполнить все условия и тем, кто пошел наугад, будет огромной. Такого же рода закономерности поджидают и тех, кто пойдет социальным путем. Человек будет стремиться стать хорошим специалистом, примерным семьянином, видным политиком, профессионалом в какой-либо деятельности и т. п. Всего этого он добьется огромными усилиями, действуя методом проб и ошибок, и только **знание социологии позволит** ему сделать этот путь **правильным, скорейшим, кратчайшим** и поможет преодолеть те трудности, которые перед ним ставит жизнь.

Практическая функция. Основной задачей социологии как науки является *формулировка рецептов, указаний, средств, пользуясь которыми можно достичь лучшего положения в обществе*. Социология способна помочь выработать умения, позволяющие на практике следовать тем предписаниям, которые были начертаны на камне и которые можно было усвоить с помощью этой науки. Социология как наука о наиболее общих закономерностях

проявления социальных явлений дает возможность освоить “правила игры”, которые используются в наиболее значимых для человека формах проявления социальной реальности. Таким образом, после изучения курса социологии студент сможет в практической плоскости:

а) сформировать навыки диагностики социальных систем и организации сбалансированных рабочих мест;

б) разбираться в уровнях развития групп и определять эффективность каждого уровня для решения конкретных задач;

в) освоить умения построения деловых отношений с партнерами, руководителями и подчиненными;

г) не допускать возникновения эмоциональных конфликтов и решать деловые конфликты;

д) лучше разбираться в современных проблемах семьи;

е) формулировать технические задания для проведения социологического исследования и контролировать ход его выполнения.

Тема 2. СОЦИАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ОБЩЕСТВА

Человек как элемент социальной структуры

Группа как элемент социальной структуры

Социальная общность как элемент структуры общества

Человек как элемент социальной структуры Прежде чем приступить к рассмотрению первого вопроса, следует определиться с основными понятиями темы: “общество” и “структура”.

Понятие “общество” должно быть знакомо со времени изучения философии. Согласно философии, наиболее существенным в определении *общества* являются два момента. *Во-первых*, что **общество** характеризует совокупность исторически сложившихся форм совместной деятельности людей. *Во-вторых*, что **общество** представляет собой целостность, образованную людьми, связанных между собой различными отношениями.

Для того чтобы определиться с понятием “социальная структура”, необходимо также привлечь философский уровень знания. В философии **структура** как понятие характеризует совокупность устойчивых связей, относительную целостность и тождественность объекта самому себе. Этим понятием определяют, как предмет *сохраняет основные свойства при различных внешних и внутренних изменениях, что обеспечивает его устойчивость, стабильность и качественную определенность*. Иными словами, **структура** выражает в предмете все то, что остается устойчивым, относительно неизменным при различных его преобразованиях. Поэтому основной характеристикой структуры является *тенденция к устойчивости*.

Структура определяется упорядоченностью связей по: а) горизонтали как связи между однотипными, однопорядковыми частями целого, б) вертикали как различные уровни и иерархия этих уровней и как способ регуляция этих уровней посредством управления (способ связи уровней, обеспечивающий нормальное функционирование и развитие сложных систем).

Элемент как структурообразующее понятие составляет часть сложного целого, которая не разлагается далее при данном спо-

собе рассмотрения. Главным признаком элемента является *тенденция к изменчивости*. Понятие “элемент” характеризует *относительность определенности части целого*. В зависимости от способа рассмотрения в одном и том же целом в качестве элементов структуры могут выступать самые разнообразные единицы. Поэтому в качестве *элемента* структуры можно рассматривать такую часть целого, которая способна к относительно самостоятельному осуществлению функций.

Анализ структуры объекта предполагает: 1) выделение элементов, из которых он состоит; 2) определение их пространственного расположения; 3) изучение способа и характера связи элементов. Характер связи элементов зависит от их: а) природы, б) количества, в) качества. В свою очередь, они зависят от структуры целого. **Структуру общества** целесообразно рассматривать посредством выделения в качестве ее элементов: *человека, группу и социальную общность*, которые будут не только характеризовать различные уровни социального анализа, но и отражать динамику анализа от относительно “простого” - человека - к более “сложному” - социальной общности. Изменение элементов приводит к изменению структуры. Характер связи элементов зависит также от особенности той или иной их стороны, которая взаимодействует с другими элементами. Одни и те же элементы, взаимодействуя разными сторонами могут образовывать различные структуры. Так, человек, взаимодействуя с другими людьми разными своими началами, может образовывать семью, трудовой коллектив, партийную организацию и т. п.

Для понимания *низших ступеней* - групп и социальных общностей - необходимо знакомство с *высшим организмом* - *человеком*, ибо он является **масштабом и первообразом** для менее развитых социальных форм. Так как в нем все дошло до своей развитой деятельности, то ясно, что лишь из него можно познать неразвитое. Поэтому в процессе создания любой социальной структуры, которая в полной мере могла бы способствовать развитию сущностных сил человека, необходимо, чтобы *социальный организм как по своей структуре, так и по способу функционирования* был бы **подобен человеческому организму**. Но это не означает вовсе буквальное копирование. Чтобы совершенствоваться, надо следовать совершенному не по форме, а по принципам.

структурирующим его содержание. Сущность любой социальной структуры определяется не только имманентной организацией данной структуры, но и ее принадлежностью к структуре высшего порядка, которой является Человек. С другой стороны, все группы и социальные общности начинают свою точку отсчета от человека, который и должен быть определен как исходный элемент структуры общества.

Социология не исследует, что собой представляет *человек вообще* (этим занимается философия) и чем *один человек отличается от другого*, то есть проблемы его индивидуальности (этим занимается психология). Ее интересует в каком качестве человек проявляется в социальной реальности. Для того чтобы ответить на этот вопрос, необходимо определиться с понятиями “*индивид*”, “*социальное лицо*” и “*личность*”.

Понятием “**индивид**” принято обозначать единичного представителя определенной социальной группы, который является носителем ее характерных признаков и реализует определенные социальные функции (например, слесарь 4 разряда, студент 2-го курса и т. п.). Этим понятием человек характеризуется как обезличенное существо, то есть как человек лишенный своих специфических черт и особенностей, от которых отвлекаются в процессе решения каких-либо проблем.

Каждый индивид имеет свое *исходное, идеальное, сущностное начало* - “**идею человека**”, которая выражает его предназначение - **быть человеком**. Но индивид в своей жизни проявляется и как *представитель пола*, и как *специалист в какой-либо профессии*, и как *гражданин*, и как *член семьи* и *через многие другие социальные роли*. Тем самым человек реализует определенное социальное начало, которое он опредмечивает на *основе опыта жизни и в процессе обучения*. Поэтому во всех этих началах он проявляется как *социальное лицо*.

Понятие “**социальное лицо**” характеризует социальную позицию, которую занимает человек в обществе. Содержание понятия “**социальное лицо**” точнее всего раскрывается через понятие “**статус**”. **Статус** как понятие означает позицию, занимаемую человеком в социальной группе и в обществе в целом. Эта позиция определяется как *естественными* (пол, возраст), так и *социальными* характеристиками (профессия или род занятий, доход,

служебное положение, семейное положение и т. д.). Совокупность функций, которые должен выполнять человек, занимающий определенный статус в социальной общности, **называется социальной ролью**. Взаимоотношение между статусом и ролью можно показать на примере семьи. Каждый член семьи имеет свои *статусные характеристики*: есть в ней позиции отца, матери, старшего сына, младшей дочери и т. п. В соответствии со своим статусом каждый член семьи выполняет определенные *социальные роли* - отца, матери, старшего сына, младшей дочери и т. д. И во многом от того, *как он выполняет* эти роли зависит функционирование социальных общностей, которые он образует этой ролью.

Статус может быть *предписанным* и *приобретенным*. **Предписанный** статус задается обществом вне зависимости от усилий и заслуг индивида, обуславливается этническим происхождением, местом рождения, семейным положением и т. д. **Приобретенный** статус определяется усилиями самого человека, его социализацией в обществе, когда он обретает какое-либо социальное лицо: становится спортсменом, ученым, писателем и т. д. Статус может быть *естественным* и *социально определенным*. **Естественный** статус указывает на демографические (возрастные границы и количество прожитых лет) или половые (мужчина или женщина) признаки. **Социально-определенный** статус, то есть статус, который определяется профессиональными параметрами или занимаемой должностью фиксирует социально-экономические и производственные позиции (рабочий, служащий, студент, пенсионер, безработный и т. д.).

Понятие “**личность**” может служить конкретным выражением сущности человека. Этим понятием определяется мера реализации в человеке социально значимых черт и социальных отношений данного общества. **Быть личностью** для кого либо может означать только одно - **быть человеком**. Человек и личность это тождественные понятия. По большому счету в понятие “личность” заложено *общечеловеческое начало*. Оно указывает на два момента. С одной стороны, личностью можно стать только тогда, когда *из всего наследия человечества будет осваиваться только то, что отвечает сути человечности* (это понятие раскрывается через единство *жертвенности, добродетели и человеколю-*

бия). С другой стороны, личностью нельзя стать, не отдавая себя человечеству, то есть не привнося в культурно-исторический опыт что-то новое, имеющее в себе общечеловеческое начало. Только в этом *взаимовстречном движении происходит формирование личности*. И по *степени значимости* дел для общества мы можем определять меру весомости личности в обществе. Все благие намерения, которыми руководствовались социальные лица с высокими государственными статусами (Сталин в России, Мао Цзэдун в Китае, Гитлер в Германии и т. п.) в общественном преобразовании, привели к многомиллионным жертвам и потому к ним неприменимо определение не только “выдающаяся личность”, но и даже понятие “личность”. Какой бы не была благой цель, ради ее достижения никем нельзя жертвовать. Ибо все такие благие намерения ведут в ад. Выдающаяся личность *во имя общественного блага* может **жертвовать только собой**, как это сделал Иисус Христос.

Каждое начало человека имеет свою изначальную идею, которая не сводима к некоторой совокупности свойств или проявлений некоего абстрактного индивида. Каждое начало в живом существе, которое мы называем “человек”, если воспользоваться аналогией Христа о человеке как “сосуде”, есть своего рода “сосуд”, который должен быть наполнен необходимыми для того или иного социального начала способностями. Последние необходимы для формирования качественной определенности того или иного *социального статуса*. Насколько будут полно наполнены эти “сосуды”, настолько индивид сможет проявиться как *член семьи, специалист, гражданин* и т. п. Каждый “сосуд”, каждое социальное начало наполняется, опредмечивается специфическими приемами и способами. Нет такого универсального метода, который позволил бы сформировать все социальные статусы человека *одновременно*. Поэтому быть хорошим человеком еще недостаточно для того, чтобы быть хорошим специалистом, хотя безусловно развитые человеческие качества будут способствовать становлению его как профессионала. Стать специалистом в какой-либо области деятельности человек сможет только тогда, когда овладеет соответствующей **квалификацией и образованностью**. Эта закономерность правомерна и для обратного умозаключения. Кто-либо преуспевающий в науке, в сферах пред-

принимательской деятельности, имеющий высокие достижения в той или иной профессии, не обладает автоматически выраженным **человеческим** началом. Он его должен развить в себе. Все идеальные начала в индивиде связаны между собой и каждое из них имеет свое *количественное представительство друг в друге*, но в то же время каждое из них являет *различие качественных определенностей*. Так, например, специалист в какой-либо сфере деятельности может использовать определенные свойства своего **женского или мужского начала** непосредственно в процессе работы, но все равно его профессиональные качества будут определяться **мерой компетентности**.

**Группа
как элемент
социальной
структуры**

Для социологии наиболее значимо разделение групп на *условные* и *реальные*. В практике анализа социальной структуры общества в качестве элемента достаточно часто имеются в виду **условные группы** - произвольные объединения людей по какому-либо общему признаку, необходимому в данной системе анализа. Такое понимание прежде всего широко представлено в прикладных сферах социологического знания, где необходимо выделять группы людей, имеющих определенный уровень образования, социальный статус, уровень доходов и т. п.

С другой стороны, для анализа социальной структуры общества более значимым элементом является *реальная группа*. Под **реальной группой** понимается действительно существующее образование людей, когда они собраны вместе, объединены каким-то общим признаком, разновидностью совместной деятельности или помещены в какие-то идентичные условия, обстоятельства, определенным образом осознают свою принадлежность к этому образованию (хотя мера и степень осознания может быть весьма различной). С точки зрения социологии самое главное в анализе групп как элементов социальной структуры является поиск объективный критерий различения групп. Для каждого социологического подхода важно принять какой-то один критерий в качестве основного. Наиболее “работающим” критерием в социологии является определенное место, которое занимает группа в системе данных общественных отношений. С точки зрения этого объективного критерия социология и анализирует каждую соци-

альную группу, ее соотношение с обществом и отдельными индивидами, которые ее образуют.

Если признать, что закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактом их включения в реальные социальные группы, исследует социальная психология, то *социологию* группа интересует как субъект деятельности и социальных отношений. Социологический анализ социальной структуры позволяет понять, что общество воздействует на человека через групповые нормы и ценности. Отсюда становится важным аспектом анализа признание того, что группа есть не просто некоторое “множество”, а реальный элемент структуры общества, включенный в широкий контекст социальной деятельности.

Анализ группы как элемента социальной структуры предполагает рассмотрение исходных параметров группы. К ним относятся: *состав группы, структура группы, групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций*. Каждый из этих параметров может приобретать совершенно различное значение в зависимости от общего подхода к группе, который реализуется в социологическом анализе. Как правило групповые процессы, групповые нормы и ценности, система санкций являются предметом изучения социальной психологии. Социология в большей мере концентрирует внимание на *составе групп* и их *структуре*.

Состав группы может быть описан по совершенно различным показателям, в зависимости от того, значимы ли в каждом конкретном случае, например, возрастные, профессиональные или социальные характеристики членов группы. Очевидно, не может быть дан единый рецепт описания состава группы, особенно в связи с многообразием реальных групп. В каждом конкретном случае начинать надо с того, какая реальная группа выбирается в качестве объекта исследования: студенческая ли это группа, спортивная команда, или производственная бригада. Иными словами, мы сразу же “задаем” некоторый набор параметров для характеристики состава группы в зависимости от типа деятельности. Наиболее устоявшимся параметром состава группы является определение *минимального, максимального и оптимального* количества ее членов.

Минимальное количество членов группы должно быть не два (как подсказывает здравый смысл), а три человека. В силу того,

что человек является участником многих реальных групп, то так или иначе определяет наиболее приемлемый не только качественный, но и количественный состав этих групп. Как показывают социологические данные максимум численности неформальных групп, членом которых он становится по собственному желанию, приходится на три человека. Присутствие третьего человека в группе создает новую позицию для межличностных отношений - наблюдателя. Этот “третий” в роли наблюдателя может добавить нечто свое к одной из позиций в отношении, сам будучи не включен в эти отношения. Этим создается основа для разрешения возможного конфликта и снимается непосредственная личностная окраска отношений.

Предельный размер неформальной группы - семь-восемь человек. А если обратиться к практике исследований формальных групп, то там можно найти самые произвольные числа: от 10 до 40 человек. Поэтому, если изучаемая реальная группа рассматривается как субъект деятельности, то логично не устанавливать какой-то жесткий “верхний” предел ее, а принимать за таковой реально существующий, данный размер исследуемой группы, продиктованный потребностями совместной групповой деятельности. Иными словами, максимальное число членов малой группы может составлять именно то *количество, которое образует реальная группа* (ученическая, студенческая, трудовая и т. п.), которая становится исходным элементом больших групп. .

Наиболее значимой для социальных исследований является оптимальная граница малой группы, которая составляет **7 плюс-минус 2**. Как известно в психологии, это число получило название “закона Миллера”, который при исследовании объема оперативной памяти установил, что количество предметов, одновременно удерживаемых в памяти, равняется этой “магической” величине. Об этом красноречивее всего свидетельствует и количественный состав неформальных групп. Если обратить внимание на поведение людей, когда они не связаны формальными отношениями, то увидим их стремление быть причастным к какому-либо групповому образованию. Но найти группу, насчитывающую более 9 человек практически невозможно. Как только в течение двух-трех минут будет втянуто в одновременное общение более восьми человек, группа изменит свой состав - она либо

распадется вообще, либо кто-то отойдет от нее, либо образуются две-три группы меньшего размера. Дело в том, что эмоциональный и временный ресурс человека ограничен. Именно поэтому он не может поддерживать устойчивый контакт с кругом людей более семи-восьми. Закономерности определения состава группы обязательно должны быть учтены при создании организационных структур в сфере управленческой деятельности. С увеличением среднего возраста членов группы и ростом их социального статуса (места в должностной иерархии) численность людей в группе падает.

Существуют несколько достаточно формальных признаков **структуры группы**: *структура коммуникаций, структура предпочтений, структура управления* и т. д. Если рассматривать группу как субъект деятельности в контексте социальной структуры, то самым главным признаком будет выступать анализ структуры *групповой деятельности*. В свою очередь, определение структуры групповой деятельности включает в себя анализ функций каждого члена группы в этой совместной деятельности. При этом необходимо будет учесть структуру межличностных отношений в их наиболее обобщенном виде. Все это позволит выявить разные уровни развития структуры группы и вскрыть специфику различных параметров групповой деятельности на каждом из этих уровней.

Наиболее “работающими” параметрами структуры группы, посредством которых определяется уровень развития группы, по критерию “выраженности - не выраженности” (от “0” до “1”) являются: 1) **отношение к деятельности**, 2) **ответственная зависимость**, 3) **межличностные отношения** и 4) **ценностная ориентация**. В зависимости от того, как выражены эти параметры в структуре группы, которая развивается по социально-приемлемым нормам, можно выделить четыре уровня развития группы: *конгломерат, кооперацию, корпорацию, коллектив* (или *коррупцию*, если группа развивалась по криминальным нормам). **Конгломерат** характеризует изначальный уровень развития группы - скопление людей, объединенных в некоторую целостность извне заданной целью. **Кооперация** как уровень развития группы характеризует объединение людей, в котором налажены содержательные контакты и взаимозависимость по поводу совместной деятельности.

имеющей строго индивидуальную ориентацию. Посредством понятия “корпорация” обозначают объединение людей, которое характеризуется межличностным и ценностным единством на основе общей деятельности, в котором господствует групповой интерес. Коллектив как понятие характеризует объединение людей, которое определяется высоким уровнем межличностных отношений и ответственной зависимостью по отношению к общественно значимой деятельности. Понятием “коррупция” характеризуют объединение людей, в котором установлена жесткая ответственная зависимость и высокий уровень межличностных отношений на основе антиобщественной совместной деятельности и ценностной ориентации.

Как правило, группа не существует только как конгломерат, кооперация, корпорация, коллектив. Если группа развивается, то в ней могут быть выражены и параметры другого уровня. Анализируя группу как элемент социальной структуры, можно установить, какие именно тенденции преобладают в ее структуре. Так, например, группа, находящаяся на стадии перехода от конгломерата к кооперации, может иметь некоторые признаки и конгломерата, и кооперации. Поэтому правомерно также говорить о промежуточных уровнях организации структуры группы.

Если за точку отсчета принять однозначную определенность уровня развития структуры группы, то степень выраженности их основных параметров выглядит следующим образом:

Уровни развития структуры группы

Уровни развития группы	Отношение к деятельности	Ответственная зависимость	Межличностные отношения	Ценностная ориентация
Конгломерат	0	0	0	Полезность задана извне
Кооперация	1	1	1	Полезность для себя
Корпорация	0-1	0-1	1	Полезность для группы
Коллектив	1	1	1	Полезность для общества

Исходя из данных, приведенных в таблице, можно проанализировать, на каком уровне развития структуры группы находится студенческая группа. Для это надо будет определить, насколько выражены от 0 до 1 в данной группе отношение к деятельности, ответственная зависимость, межличностные отношения и ценностная ориентация. После этого сверить полученные результаты с данными, приведенными в таблице.

Как известно, одну и ту же деятельность можно выполнять *индивидуально* или *группой*. В свою очередь, групповая деятельность может осуществляться *без межличностных контактов* и при наличии эмоциональных взаимоотношений. Кроме того, последняя всегда определяется той или иной ценностной ориентацией. Иными словами, производительность групповой деятельности может быть разной на разных уровнях развития структуры группы. Влияние уровня развития группы на эффективность совместной деятельности можно проиллюстрировать следующим образом. Представим такую ситуацию, что есть группа в количестве восьми человек. Каждый в отдельности способен поднять груз весом в 100 килограмм. Далее, как говорится, “в задачке требуется определить”, сколько они поднимут все вместе, если будут структурированы в группу на уровне конгломерата, кооперации, корпорации и коллектива? На первый взгляд, ничего сложного в решении этой задачи нет. И как правило, многие называют разные цифры, которые определяются посредством суммирования исходных величин, принятых с теми или иными погрешностями. Общим недостатком всех ответов является непонимание различия **потенциалов**, которые содержатся в уровнях развития структур этих групп. Как показывает практика производительность *конгломерата* не превышает 50 % от того, что получается в сумме, которую образуют возможности каждого в отдельности. Объяснения этому заключены в степени выраженности структурообразующих признаков, которые характерны для этого уровня развития структуры группы. В сравнении с конгломератом уровень кооперации обеспечивает 100 % производительность труда. Это возможно потому, что структурообразующие признаки выражены на этом уровне развития структуры группы максимально. На уровне корпорации показатели производительности труда будут “плавать” от 0 до 800. Здесь все зависит от “настроя” реализовать

групповое единство в данный момент. Но наиболее впечатляющей эффект достигается от совместной деятельности в группе, находящейся на уровне структуры коллектива. Вес, который могут поднять восемь человек, структурированные в коллектив, достигает 1000 килограмм, то есть на 25 % больше от максимально возможного на уровне кооперации и корпорации. Благодаря своему уровню развития структуры коллектив дает возможность извлечь дополнительную жизненную энергию, сопровождающуюся чувством удовлетворенности, у тех, кто является его членом. Наглядным примером такой структурной организации групп может являться Япония.

Далее, следует рассмотреть, как эффективность совместной деятельности зависит от стиля управления группой. Принято считать, что есть три стиля управления: авторитарный, демократический и либерально-попустительский. **Авторитарный** стиль основывается на принципе единоначалия, которое предполагает *беспрекословное подчинение* по принципу: “Я - начальник, ты - дурак”. **Демократический** стиль характеризует умение руководителя вырабатывать на основе группового мнения собственное решение. **Либерально-попустительский** стиль, который зачастую ассоциируется с демократическим, сводится лишь к озвучиванию группового решения. Безусловно, хороший руководитель должен владеть как демократическим, так и авторитарным, и либерально-попустительским стилями управления, применение которых будет продиктовано той или иной ситуацией. Наиболее приемлемым считается демократический стиль руководства. Но при определенных условиях руководитель может (а порою и должен) весить себя и как настоящий автократ. Если все условия отлажены, он может использовать либерально-попустительский стиль руководства.

Если задача поставленная перед исполнителями не требует от них особых умений и навыков, то для ее выполнения более эффективен (и, следовательно, более целесообразен) авторитарный стиль руководства. Демократический стиль руководства становится эффективным и целесообразным с усложнением задачи. Сложная и интересная задача сама притягивает к себе работника, направляет его, мобилизует и дисциплинирует. Функции руководителя в этом случае сводятся к координации индивидуальных

усилий подчиненных. Простое же и скучное задание, выполнение которого к тому же с начала до конца запрограммировано, наоборот, отталкивает работника. В этом случае руководителю придется думать не только о том, как *организовать* действия подчиненных, но и о том, как побудить своих подчиненных к действию.

Целесообразность авторитарного руководства повышается в ситуации опасности и при высоком уровне необходимости быстрой реакции, когда решение нужно принимать и выполнять немедленно.

А какой стиль управления должен быть использован в конгломерате, кооперации, корпорации и коллективе, для того чтобы они могли успешно решать возложенные на них задачи? И насколько целесообразна процедура выбора руководителя на том или ином уровне развития структуры группы? Чтобы ответить на эти вопросы, можно смоделировать ситуации, в которых могут проходить выборы руководителя в зависимости от уровня развития группы в коллектив. В итоге получим следующую картину, которая имела место в реальных условиях (см.: таблицу, которая отображает взаимосвязь стилей управления и уровней развития структуры группы):

Взаимосвязь стилей управления и уровней развития структуры группы

Уровни развития группы	Стили управления, которые выбирает группа	Стили управления, которые целесообразны для дела
Конгломерат	Либеральный	Авторитарный
Кооперация	Авторитарный, демократический	Авторитарный, демократический
Корпорация	Либеральный, демократический	Авторитарный, демократический
Коллектив	Демократический	Демократический

Из данной таблицы видно, что руководителя целесообразнее назначать, а не выбирать. Именно практика назначения руководителя нижележащей структуры руководством вышележащей структуры наиболее оправдывает себя в цивилизованных странах.

**Социальная
общность
как элемент
структуры
общества**

Социальная общность как элемент структуры общества характеризует совокупность индивидов, образующих целостность посредством единства каких-либо признаков и осознающих свою принадлежность к данной группе. Но целостность, как и определение принадлежности к ним, устанавливается только теоретически. Если группа может вы-

ступать реальным элементом социальной структуры, то социальные общности являются элементами структуры общества в большей степени условно. Поэтому структуру общества можно представить через анализ: *классов, социальных страт, поселенческих общностей, национально-этнических общностей, демографических общностей, профессиональных общностей.*

Классовый подход к анализу социальной структуры рассматривается в социологии как наиболее адекватное проявление экономической структуры общества. Для определения классовой структуры общества принимаются во внимание следующие признаки: *характер собственности* (общественная, частная, государственная - владеющие и не владеющие средствами производства); *отношение к власти* (роль в общественной организации труда - управляющие и управляемые, господствующие и подчиненные); *доход* (размер и способ получения - богатые и бедные). Посредством понятия “классы” общество подразделяется на большие социальные группы, различающиеся между собой по месту и системе общественного производства и других общественных отношений и находящиеся в отношении эксплуатации. Согласно данным признакам в современном капиталистическом обществе можно выделить антагонистические классы: эксплуататоров и эксплуатируемых, а также различные социальные слои - интеллигенцию, служащих и т. п. Если подходить к анализу общества с точки зрения его технологических параметров, то есть понимать его как индустриальное общество, то тогда в нем следует выделять: *высший класс* (более или менее крупные собственники), *средний класс* (представители мелкого и среднего бизнеса, ИТР, основные административные работники и т. д.) и *низший класс* (большинство наемных промышленных рабочих, безработных и т. п.). Основными критериями деления общества на

такие классы является общность одного или нескольких статусных признаков (характер и содержание труда, доходы, уровень образования, престиж, власть).

Социальная стратификация. Стратификация (от латинского *stratum* - слой и *facio* - делаю) указывает на положение групп, которые имеют разный доступ к социальным благам в зависимости от своего социального места в социальной иерархии. Каждое общество имеет свою систему социальной стратификации. Стратификация бывает *закрытая, жесткая*, которая предусматривает жесткие границы страт и запрещает переход из одной страты в другую (касты в Древней Индии). *Открытая* стратификация не имеет формальных ограничений для перехода из одной страты в другую, для запрета смешанных браков, препятствий в профессиональной карьере. Открытая стратификация связана с теорией социальной мобильности, согласно которой, неизбежное существование неравенства в любом обществе благодаря более или менее свободному перемещению людей по социальным стратам в соответствии с их личными способностями и усилиями обеспечивает устойчивость социальной системы. Деление общества на социальные слои и группы определяется на основе статусных признаков: образования, бытовых условий, занятости, доходов и т. п. Социальная стратификация может быть одномерной, когда социальные группы определяются на основе какого-либо одного признака, а может быть и *многомерной*, когда она определяется совокупностью признаков. Более детально социальная стратификация будет проанализирована в следующей теме.

Социально-поселенческие общности. Анализ общества через поселенческие общности дает возможность определить социально-культурную среду жизнедеятельности человека. Социология в структуре общества выделяет два типа поселенческих общностей: *городскую* и *сельскую* (в Украине в начале 90-х годов городское население составляло 65 %, а сельское - 35 %).

Современные сельские социальные общности во многом сохраняют свою культурологическую особенность, которая во многом определяется именно характером поселенческой структуры. *Во-первых*, в них сохраняется *общинный* характер жизнедеятельности, который в современное время прежде всего определяется развитой структурой соседских связей. *Во-вторых*, сельские по-

селенческие общности всегда отличались от городских большой слитностью труда и быта. Быт сельских общин во многом повторяет структуру производственной деятельности и полностью определяется природными циклами. *В-третьих*, сельские поселенческие структуры характеризуются минимальным набором социальных ролей, что негативно сказывается на условиях социализации индивида. *В-четвертых*, общинный характер жизнедеятельности селян обуславливает открытость в межличностной сфере - все друг у друга как бы на виду, что, в свою очередь, сказывается в непосредственности поведенческих проявлениях.

Городские поселенческие общности обретают свою специфичность прежде всего за счет снижения значимости территориальной общности. С этим связано, в первую очередь, *затухание соседских связей*. Этим объясняется *анонимность и кратковременность межличностных отношений*. И самым главным признаком городской поселенческой общности является *повышение социальной мобильности населения*.

Национально-этнические общности. *Этнические группы* образуют те или иные *народности*, которые наряду с *нациями*, определяют культурологический уровень структуры общества. В этом случае структура общества предстает через элементы, в которых четко обозначаются *ценности, системы норм, модели поведения*, проживающих в нем всех наций и народностей. Формообразующим признаком нации как элемента структуры общества является понимание принадлежности к обществу, построенному на основаниях национальной культуры, принятием его ценностей, норм. Этнический и национальные элементы структуры общества не могут исчезнуть в современных цивилизациях, потому что в них заключено культурное достояние общества. Поэтому каждая новая ступень развития культуры национально-этнических общностей дает возможность более высокому уровню развития культуры общества в целом.

Демографические общности. Социальную структуру можно представить как состоящую из *мужской и женской* частей населения. Структуру общества можно рассматривать через призму возраста и тогда в нем можно будет обнаружить *дошкольные, школьные, подростковые, юношеские, молодежные, зрелые и пожилые* социальные общности. Структуру общества можно

дифференцировать на *трудоспособное* и *нетрудоспособное* население, определять степень трудоспособности в зависимости от возраста населения.

Профессиональные общности. В основу определения профессиональной структуры общества кладется общественное разделение труда. И тогда общество можно рассматривать через призму наиболее существенных *профессиональных признаков*. Наиболее типичными для современного общества профессиональными общностями являются: *рабочие, служащие, учащая молодежь* и *работники сферы бизнеса*. Посредством профессиональных признаков определяются общности *пенсионеров* и *безработных*: одни как уже завершившие свою трудовую деятельность, а другие как временно утратившие ее. Поэтому все эти социальные общности могут выступать объектом социологического анализа в качестве элементов структуры общества. Более детально профессиональная структура общества будет проанализирована в следующей теме.

Маргинальность - это положение личности или общества, которое существует на границах различных культур. Маргинальность проявляется у тех, кто отошел от своей социальной общности, но еще не адаптировался к новой, не освоил ее ценностей и норм (примером может служить эмиграция из села в город). Маргинальным может быть также все общество, если переход к новым социальным условиям проходит быстро, разрушается его фундамент, но все еще продолжают действовать старые стереотипы, старые нормы поведения, ценности сознания.

Наряду с условными социальными общностями в социологии выделяются реальные массовые общности, но они не выступают элементами социальной структуры общества. Это участники экологических движений, болельщики спортивных команд, поклонники звезд эстрады и т. п. Массовые общности характеризуются следующими признаками:

- представляют собой структурно-нерасчлененные аморфные образования с неопределенным качественным и количественным составом;
- не имеют точно обозначенных принципов вхождения в них;
- ситуативный способ существования;
- не могут выступать в составе более широкой общности.

Тема 3. ОБЩЕСТВО КАК СИСТЕМА

Понятие системы

Рабочее место как элемент социальной системы

Принципы организация рабочего места

Понятие системы

Приступая к изучению данной темы, необходимо исходит из того, что любой предмет, согласно философским знаниям, можно рассматривать как систему. Чтобы изучать общество как систему следует вспомнить, что означает понятие “система”. Система как понятие выражает упорядоченную взаимосвязь элементов, образующих целое. В понимании того, что такое система, решающую роль играет значение слова “элемент”. Без этого понятия само определение системы может оказаться банальностью. Главным свойством элемента является его необходимое и непосредственное участие в создании системы. В качестве элементов системы считают те объекты, явления, процессы, которые принимают прямое, непосредственное участие в созидании системы. Элемент есть далее неразложимый компонент системы при данном способе ее рассмотрения. Если взять человеческий организм, то отдельные клетки, молекулы и атомы не будут выступать его элементами - ими оказывается нервная система в целом, кровеносная система, пищеварительная система и т. п. По отношению к организму как системе точнее будет называть их подсистемами. Что касается отдельных внутриклеточных образований, то они могут быть подсистемами клеток, но не организма. Качество системы определяется, во-первых, природой, свойствами, количеством ее элементов; во-вторых, структурой, то есть их связью, взаимодействием. Как бы значительна ни была роль структуры в обусловленности природы системы, первенствующее значение принадлежит все-таки элементам. Здесь имеется в виду невозможность порождения каких-либо систем только отношениями. В то же время системы порождаются той или иной совокупностью элементов, вступающих во взаимные связи. Элементы определяют сам характер связи внутри системы.

Социальная система, если ее рассматривать как целостное образование, описывается через следующие параметры:

1. характеристику ее элементов;
2. связи между элементами;
3. цели системы;
4. продукты, вырабатываемые системой;
5. ресурсы, ею потребляемые;
6. функции элементов по отношению к системе;
7. функции системы по отношению к элементам;
8. динамику функционирования системы.

Любую социальную целостность можно рассматривать как систему только в том случае, когда оно будет отвечать следующим признакам.

Во-первых, она должна иметь определенный (оптимальный) набор элементов, связанных между собой. Этот признак нацеливает на учет принципа целесообразности в построениях социальных систем. Иллюстрацией этому служит человек, как суперсистема. У нормального человека всего две руки и не больше, и не меньше. Другое дело, что кто-то левша, а кто-то правша. Правда, у некоторых возникает желание иметь еще одну руку, посредством которой они якобы могут стать более продуктивными. Но у большинства людей одна рука во много раз проигрывает по функциям другой. Так, что резервы еще есть. Совсем другая картина вырисовывается, когда речь идет о целостных структурах, сотворенных человеком. Как правило, очень редко определяется, каким должно быть оптимальное количество элементов и они обычно устанавливаются методом проб и ошибок. Их может быть или слишком много, или явно не хватать для создания полновесной системы.

Во-вторых, каждый элемент в ней должен выполнять заданные функции по отношению ко всему целому. Если рассматривать, как этот признак проявляется у человека, то обнаружим здесь максимальную его реализацию. Иными словами, ноги ходят не сами по себе, а выполняют определенную функцию по отношению к целому, то есть к человеку. Правда, возможны исключения и из этого правила. Это может быть либо болезнь, либо человек будет находиться в алкогольном или наркотическом опьянении. Тогда, действительно, ноги идут сами по себе. Если проанализировать, как этот признак проявляется в социальных структу-

рах, то убедимся, что во многом причиной снижение их потенциала является неэффективность действия этого признака.

В-третьих, эта целостность, в свою очередь, должна выполнять определенные функции по отношению к каждому элементу. Для любого из нас даже малейшее отклонение от нормы функционирования организма не остается не только не замеченным, но и тут же вызывает необходимые меры по устранению этого отклонения. Чем своевременнее мы это начнем делать, тем быстрее устраним это отклонение и с меньшими затратами усилий. Но как только перейдем к организациям, то увидим, что она тогда включается в действия, когда начинаются необратимые процессы. Последствия такого невмешательства, как правило, плачевны и устранение отклонений на таких поздних стадиях требуют несоизмеримых, если бы это было сразу, затрат.

Учет этих признаков позволяет рассматривать любую социальную структуру через составляющие ее части, раскрывать их взаимосвязь в рамках целого, видеть в каждой части не только элемент системы, но и определенную систему. Иными словами, если элемент социальной целостности рассматривать отдельно, то его функционирование также должно определяться признаками системы.

Принцип системы обладает диагностическими возможностями, которые определяются степенью выраженности каждого элемента системы от нуля до единицы. При этом необходимо использовать правило “**слабого звена**”, которое указывает на то, что продуктивность работы всей системы не превышает в продуктивность работы ее наиболее слабого звена.

Если для систем материальной реальности целое больше зависит от частей, чем части от целого, то функционирование систем в идеальной реальности (социальные общности и структуры) характеризуется большей активностью целого по отношению к частям, подчинением частей целому, самовоспроизведением и саморазвитием. Если в материальных системах выход из строя даже единичных частей может повлечь за собой дезорганизацию функций (например, в компьютере), то в социальных системах в большинстве случаев такой жесткой зависимости нет. В то же время в системах идеальной реальности части являются частями не только в составе целого, но могут функционировать, отпочко-

вываясь от “материнской” структуры. Только в живом организме вне целого части перестают быть частями, прекращают свое существование вообще.

Основными принципами социальной системы являются: а) принципиальная несводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее элементов и невыводимость из последних свойств целого; б) зависимость каждого элемента, свойства и отношения системы от его места, функций внутри целого.

Каждый поступающий на работу попадает в организацию или учреждение, которые были созданы до него, и представляют собой как нечто уже готовое. Каждый новый человек становится участником действующей здесь технологии, включается в организационную структуру организации, попадает под действие экономических принципов работы этой организации, ищет для себя позицию в межличностных и межгрупповых отношениях, уже существующих, либо сам создает себе позицию, то есть устанавливает с окружающими его людьми определенные отношения. Таким образом, человек оказывается в центре взаимодействия трех систем:

1) *организационно-технологической* - производственной структуры организации, которая может быть различной для разных учреждений, и тем видом деятельности, которым занимается эта организации, включая все технологические циклы;

2) *экономической*, которая включает в себя систему оплаты труда и экономические цели организации;

3) *межличностной* - системы отношений между людьми, которые определяются отношениями по вертикали - отношения руководства и подчинения - и горизонтали - партнерские отношения.

Человек как работник действует одновременно в этих трех системах: первые две обслуживает, третью создает, первые две оживляет, в третьей живет. Более того, любой работник представляет собой своеобразную систему, состоящую из двух элементов: *квалификации* и *образованности*, которые во многом обуславливают эффективность функционирования всех подсистем.

**Рабочее место
как элемент
социальной
системы**

Второй и третий вопросы данной темы написаны на основе идей книги Ф.М. Бородкина, Н.М. Коряк “Внимание: конфликт!”. - Новосибирск, 1989.

Человек, поступив на работу в ту или иную организацию, в первую очередь узнает о том, *что и как* он должен делать и *сколько* за это будет получать. Иными словами, он выясняет, каковы *его функции и средства для их выполнения*. В общем виде функции и обязанности работника предписываются на основе типовых функциональных обязанностей специалиста. По мере работы в этой организации он определяет меру проявления своей свободы, уточняет объем возможной ответственности и допустимые пределы своей власти. Проходит какое-то время, и человек покидает эту организацию. Если функции и структура самой организации не изменились, новый работник должен выполнять те же функции, иметь те же права и обязанности, тот же объем власти и ответственности, что и прежний. Совокупности функций и средств для их выполнения складываются либо постепенно, либо сразу, при создании организации. Но в любом случае каждый работник должен их иметь, чтобы иметь рабочее место.

Таким образом, совокупность функций, выполняемых работником, и средств, достаточных для их выполнения, называется **рабочим местом**. На первый взгляд, это определение противоречит *традиционному* пониманию рабочего места. Традиционный взгляд на рабочее место в основном ориентирован на критерии *пространства*. Действительно, совокупность функций и средств у любого работника связана непосредственно с параметрами пространства: станком, столом, кульманом, кабинетом и т. д. Если рабочего нет у станка, бухгалтера за столом, чертежника за кульманом, руководителя в кабинете, то мы вправе сказать, что их нет на рабочем месте. Поэтому в массовом сознании сложилось представление, что главное вовремя быть в заданном пространстве. Если рабочий день бухгалтера начинается в 9.00 и если он в это время будет находиться за своим столом, то, с точки зрения бухгалтера, он уже на своем рабочем месте. Правда, при этом он может приводить в порядок свой внешний вид, пить чай, обмениваться новостями и т. п. Во многих организациях именно по этим

параметрам можно определить, есть ли руководство на месте или нет. Так что сам по себе факт присутствия человека в отведенном ему рабочем пространстве еще ни о чем не говорит. Более того, часто работнику приходится выполнять свои функции за пределами отведенного ему рабочего пространства, например, бухгалтер должен находиться на совещании. В этом случае мы не можем сказать, что бухгалтера нет на рабочем месте. Ведь, если работник перемещается из одного рабочего пространства в другое, чтобы решить порученные ему проблемы, то мы не говорим о нем, что его нет на работе. И в таких условиях находится масса работников. Следовательно, эти **работники там и тогда на своих рабочих местах, где и когда они выполняют свои функции.** Именно этим и оправдано определение рабочего места как *специально регламентированной совокупности функций, которые необходимо добросовестно и в полном объеме выполнять, и средств, достаточных для выполнения этих функций.*

Рабочие места являются элементами организационно-технологической и экономической систем. Функции напрямую отображаются в обязанностях; обязанность - в ответственности за их выполнение. Средства отображаются в правах и власти. Рабочее место, таким образом, имеет следующую структуру:

Структура рабочего места

Функции	Средства
Обязанности	Права
Ответственность	Власть

Любое рабочее место работника на предприятии или в организации, начиная с уборщицы и кончая президентом страны, может быть определено через эти шесть элементов. Посредством этих элементов можно определить и рабочее место любой организации. Но чтобы научиться это делать, необходимо знать, что означает каждый элемент рабочего места.

Функции как элемент рабочего места характеризуют внешнее проявление способностей и умений работника. Исходя из того,

что каждый человек, получивший высшее образование, так или иначе причастен к сфере управления и в той или иной степени является *менеджером* (специалистом по управлению), можно проиллюстрировать, какие же наиболее общие функции его ждут на рабочем месте. От любого специалиста с высшим образованием как менеджера, помимо высокого уровня общей осведомленности и глубоких специальных знаний, требуются: 1) способность творчески мыслить в области социально-экономических явлений; 2) умение быстро ориентироваться в сложной незримой обстановке, характеризующей состояние дел в организации и вне ее; 3) быстро переключаться с одного направления деятельности на другое и вместе с тем не упускать основные цели; 4) четко определять цели и задачи управления и уметь разрабатывать конкретные мероприятия по их достижению; 5) уметь разделять задачи на отдельные виды и распределять ответственность между людьми за их решение; 6) организовывать рабочие места и распределять в соответствии с ними работу для подчиненных; 7) уметь координировать деятельность различных подразделений внутри организации.

Обязанность как элемент рабочего места выражает необходимость осуществлять действия безусловные для выполнения, чтобы посредством их добиться желаемой цели. Безусловность в этом определении указывает на то, что всегда есть в наличии *изначально заданные относительно постоянные действия*, необходимые для изменения условий в желательном направлении. Обязанность можно рассматривать как алгоритм действий, своеобразные техники, необходимые для изменения условий в желательном направлении. Тем самым обязанность как понятие не просто соотносится с понятием “необходимость”. Как и необходимость обязанность является условием, благодаря которому осуществляется определенная мера свободы, выраженная в форме права. Выполнение определенной обязанности дает соответствующее право. Обязанности по времени осуществляются раньше, чем реализуется право. Таким образом, если функции на рабочем месте предписывают работнику, **что именно он должен уметь делать**, то обязанности - **как именно** следует это делать. Так, например, менеджер, выполняя свои функции, в целом обязан быть целеустремленным, настойчивым в сочетании с выдержан-

ностью, уравновешенным, корректным по отношению к людям, общительным, доброжелательным, ответственным, дисциплинированным. Конкретная организация предписывает к этим общим свои специфические требования и алгоритмы действий.

Ответственность как элемент рабочего места буквально следует понимать как ответное действие, как необходимость отвечать за свои действия. По аналогии с физикой на каждое действие есть противодействие. Но в отличие от материальной реальности в идеальной реальности это противодействие возникает в форме следствия проявления только нежелательного действия. Это нечто похожее на кармическую предопределенность. Поэтому ответственность является ключевым понятием, связанным с обязанностью. Нести ответственность можно лишь тогда, когда обязанность выступает самостоятельной предопределенностью действий. Напротив, принуждение характеризует определенность действий заданных извне посредством применения силы или угрозы ее применения. Одно и то же действие можно выполнить как обязанность, так и посредством принуждения. Быть обязанным кому-либо - это означает обязать самого себя. Для этого необходимо взять на себя определенные обязательства и тем самым определиться с кругом действий, который согласен выполнять. Таким образом, обязанность можно представить как причинно-следственную связь действий, которая определяется посредством волевой детерминации. Принуждение вынуждает совершать действия из-за возможности наступления нежелательного следствия. Эти действия не могут определяться мерой ответственности по отношению к третьим лицам, против которых они могут быть направлены. Как правило, на рабочих местах ответственность определяется посредством моральных (замечание, выговор и т. п.) и материальных параметров (лишение части дохода и т. п.).

Средства как элемент рабочего места характеризуются в трех аспектах. Во-первых, как *средства производства* - средства труда и предметы труда; во-вторых, как *приемы, способы действия* - техники общения, управления, алгоритмы действий и т. п.; в-третьих, как *денежные средства*. Например, рабочее место менеджера может располагать в качестве средств производства столом, телефоном, ручкой, бумагой, фирменной одеждой. Как правило, социальная роль менеджера предполагает умение реализо-

вывать техники деловых отношений и нормативные предписания делопроизводства. За свою работу менеджер может получать в качестве денежных средств либо процент от прибыли, либо начисляемую по определенному алгоритму заработную плату.

Права как элемент рабочего места, прежде всего, определяются через меру проявления свободы или, говоря иначе, узаконенную возможность. Основанием такой свободы могут выступать КЗОТ, законы, Устав организации и т. п.

Власть как элемент рабочего места характеризует реализацию воли, направленную на устранение препятствий, мешающих достижению цели, с помощью средств (силы, права, авторитета). Власть на рабочем месте может проявляться как *авторитарный* стиль работы - в форме господства - или как *демократический* стиль работы - в формах руководства, управления, организации, контроля.

Контроль как форма власти совпадает с самой сущностью власти. Поэтому любая форма власти в качестве своего существенного момента определяется наличием в ней контролирующих функций. В каждой форме власти контроль является структурообразующим элементом. Контроль - это форма проявления власти, которая в заданных условиях обеспечивает реализацию цели с помощью имеющихся средств. Поэтому *контроль* как форма власти проявляется как *усилие, направленное на ограничение условий, препятствующих реализации цели с помощью средств*. Процедура контроля в основном сводится к сопоставлению достигнутых результатов с установленными параметрами цели. Власть в форме контроля исходит из того, насколько достигнутые результаты соответствуют ожидаемым и насколько допустимы или относительно безвредны имеющиеся отклонения, и какие действия следует предпринять по их устранению. Сущность *организации как формы власти* заключается в процессе структурирования всех составляющих власти в рамках целого. Этими составляющими являются параметры цели, условия и средства. Они являются базовыми для власти в форме организации и она не в праве их изменять. Отсюда организация как форма власти в заданных условиях определяет наиболее оптимальные пути реализации цели с помощью имеющихся средств. *Руководство* - это такая форма власти, которая создает соответствующие условия

для реализации цели с помощью имеющихся средств. Эта форма власти обеспечивает создание благоприятных внешних и внутренних условий для достижения цели. Внутренние условия охватывают сферы проявления власти в форме организации, но не перекрывают ее властных полномочий. *Власть в форме управления* оперирует только средствами, с помощью которых можно добиваться желаемой цели. Она может лишь варьировать теми средствами, которые есть в наличии и апеллировать к власти в форме организации и форме руководства в том случае, если правила достижения цели, средства и условия нуждаются в процессе корректировки.

Принципы организации рабочего места

Чтобы успешно функционировать, любая организация должна иметь рабочие места, элементы которой должны быть в максимальной степени *сбалансированы* между собой. Понятие “**баланс**” характеризует соотношение взаимно связанных показателей какой-либо деятельности. Посредством определения существенных вариантов взаимосвязи элементов на рабочем месте, можно говорить о семи *принципах сбалансированности рабочего места*. Итак, чтобы рабочее место было сбалансировано, необходимо реализовать следующие принципы.

Во-первых, рабочему месту **не должны приписываться функции, не обеспеченные средствами, необходимыми для их выполнения**. В реальной жизни этот принцип нарушается достаточно часто и в разных формах. Как правило, средств не только не хватает для должного выполнения заданных функций (например, у бухгалтера не будет даже калькулятора), но и в тех случаях, когда они есть, они могут быть с меньшими разрешающими возможностями. Так, вместо компьютера, который данному рабочему месту бухгалтера необходим по объему работы, у него будет калькулятор; вместо служебного автомобиля надо будет пользоваться городским транспортом и т. п. Можно взять на работу менеджера и приписать ему функции по поиску деловых партнеров, но он не будет владеть техниками ведения деловых отношений с партнером; милиционер не будет владеть техникой составления протокола, преподаватель не будет владеть техниками обучения и т. д. Наиболее часто несбалансированность рабочего места обу-

словлена необходимостью выполнять функции, которые не обеспечены денежными средствами. Обычной практикой работодателя становится требование выполнить ту или иную работу, которая не связана с данным рабочим местом и которая отдельно не оплачивается.

Во-вторых, на рабочем месте **не должно быть средств, не связанных с какой-либо функцией**. Для маленьких организаций - это не столь показательный факт, как для больших. Менталитет “советского работника” определяется желанием иметь многое “на всякий случай”, “про запас”, которое никак не задействовано на рабочем месте и ничего ценного собой не представляет, кроме как “мертвых денег”. Многие фирмы имеют компьютеры, которые большей частью используются как средства развлечения, ибо им не могут найти соответствующие для каких-либо рабочих мест функции.

В-третьих, **обязанности и права на рабочем месте должны быть взаимно уравновешены**, то есть каждая обязанность должна быть обеспечена определенным правом и никакое право не может осуществляться без определенной обязанности. Иными словами, сколько у работника обязанностей, столько у него должно быть и уравновешивающих эти обязанности прав. Либо права, либо обязанности должны поглотить друг друга, если объем одного элемента больше, чем объем другого. Они могут также быть полностью поглощены друг в друге, если весомость их целостностей будет одинаковой. Это взаимопроникновение прав и обязанностей дает в своем итоге реальную степень свободы, но при этом может образоваться остаток, полученный в результате того, что одна из составляющих была больше по своему объему, чем другая. Если останется больше обязанностей, проявится принуждение. Если права не будут уравновешены обязанностью, появится возможность произвола, что чаще всего и вызывает несбалансированность рабочего места со стороны руководства.

В четвертых, **объем ответственности и объем власти на рабочем месте должны быть связаны между собой**, то есть ответственность за что-либо должна обеспечиваться соответствующей властью, и наоборот. Чаще всего несбалансированность рабочего места по данному признаку осознается тогда, когда власть не уравновешивается ответственностью. Комментируя момент абсо-

лутности власти, обычно указывают на то, что в ней сокрыт элемент развращенности, если она не связана с ответственностью. Любая власть предполагает в качестве своей противоположности ответственность, чтобы обладать характеристикой жизненности. Другое дело, как эта взаимосвязь проявляется в действительности и в какой именно сфере жизнедеятельности наступает ответственность. Абсолютизация власти - это и есть способ ее проявления без связи с ответственностью. Точнее - это уже не власть, а та или иная форма *произвола*. В реальной жизни понятие “*ответственность*” довольно редко предстает спутницей власти. Но как это не покажется странным ответственность все же следует за властью неотступно как тень, хотя многим кажется, что власть всегда связана с безответственностью. Но это не так, ведь уйти от ответственности невозможно. Можно только отсрочить время ее проявления, а наступит она обязательно: не в материальном плане, так в социальном или в духовном. Принцип, что “посеешь, то пожнешь” неотвратим. В самом слове “ответственность” заложена причинно-следственная связь, которая выражает необходимость несения бремени последствий. Поэтому любая власть изначально должна быть уравновешена ответственностью, строго определенной по весомости и времени.

В-пятых, обязанности на рабочем месте должны быть связаны только с данной совокупностью функций. Этот принцип часто нарушается вследствие непонимания разницы между функциями и обязанностями. Как правило, круг обязанностей выходит за те границы, которые определяются функциями данного рабочего места. Нередко такого типа несбалансированность рабочего места наступает по причине волюнтаризма со стороны руководства (например, бухгалтера заставляют мыть пол в комнате, где располагается его рабочий стол, обязывая его тем самым поддерживать в чистоте свое рабочее место). Наиболее часто этот принцип не соблюдается в отношении количества рабочего времени, когда работника заставляют трудиться больше, чем он обязан.

В-шестых, ответственность на рабочем месте может возникать лишь при невыполнении именно данной совокупности функций, то есть невыполнении связанных с функциями обязанностей. Данный принцип указывает на пределы использования власти, чтобы она не стала произволом, по отношению к

работнику. Так, если бухгалтер отказывается мыть пол, то он не несет никакой ответственности за невыполнение этой обязанности.

В-седьмых, совокупность прав и власти на рабочем месте гарантируется только данными средствами. Другими словами, если у кого-то есть номинальная власть, но нет ни денег, ни воли, ни подчиненных, то его рабочее место не сбалансировано - он никак не сможет реализовать свои властные полномочия.

Достичь такого идеального состояния, чтобы все рабочие места были сбалансированы, очень трудно. Функции и средства для многих типов рабочих мест зачастую определены лишь приблизительно. Даже когда функции определены, иногда неизвестны средства для их выполнения. Это, прежде всего, относится к тем рабочим местам, где технология деятельности нечетка. Таковы, например, рабочие места экономической службы, службы управления, инспекционных служб, многие исследовательские места.

Многие рабочие места являются принципиально групповыми. Это означает, что функции могут выполняться только при групповом использовании средств или только после самостоятельного распределения обязанностей и прав, власти и ответственности между членами рабочей группы. В подобных ситуациях начинается стихийное, не предусмотренное никакими правилами и инструкциями распределение функций и средств. Если это распределение происходит в группе, члены которой взаимно дружелюбно настроены, конфликтные ситуации не возникают. В группе известно, кто какую работу лучше делает, есть стремление к выравниванию нагрузки, чувство взаимной ответственности за выполнение совокупности предписанных функций. Такая группа имеет мощные неформальные средства воздействия на каждого своего члена. Постепенно, при долгом существовании группы в стабильном составе вырабатывается традиционный баланс функций и средств (лучший пример шабашники). Но если таких групп нет или невозможно сбалансировать рабочее место одной группы и приходится в процессе вовлекать людей, не принадлежащих к той же неформальной группе, немедленно возникает конфликтная ситуация. Именно для таких ситуаций характерны высказывания: "Почему я должен выполнять эту работу за него?", "Это не моя

обязанность” и т. п. В подобных случаях перераспределение работы осуществляется административным путем. Но это лишь переводит одну конфликтную ситуацию в другую.

Осложнения возникают и в случае, когда из группы, в которой уж достигнут баланс, кто-либо уходит. Если длительное время никто не замещает образовавшейся вакансии, группе приходится вновь заняться балансированием. Это чревато внутригрупповыми конфликтами. Они зачастую невидимы постороннему глазу и внешне проявляются лишь в некотором снижении производительности или качества работы. В такие конфликты до поры до времени никому не следует вмешиваться. Группа разберется сама. Вмешиваться в конфликт можно и нужно лишь тогда, когда члены группы не смогли договориться между собой и конфликт вышел за ее пределы или когда группа обращается к посторонним для нее лицам для третейского судьи.

Балансирование индивидуального рабочего места достигается либо благодаря хорошей должностной инструкции, либо разработкой соответствующей технологии и надлежащей организации труда и производства.

Как поступить руководителю, если он подозревает, что рабочие места в его организации не сбалансированы? Конечно, можно отдалиться воле случая и ждать, когда путем конфликтов, иногда серьезных и многочисленных, положение стабилизируется. Однако такой стиль поведения обойдется слишком дорого: отношения настолько ухудшатся, что в конце концов совместная работа для всех окажется невыносимой.

Можно устраивать совещания, выяснять причины невыполнения заданий, искать виновных, определять ответственность в каждом конкретном случае. Такое поведение, возможно, лучше пассивного ожидания. Однако постепенно отношения между подчиненными будут запутываться, все большая часть работы будет перекладываться на руководителя, так что мы вновь придем к первоначальной ситуации - неуправляемым конфликтам. Только теперь их участником станет и руководитель.

Третий, более рациональный путь - выяснить, какого рода функции традиционно выполняются на каждом рабочем месте. Это фактическое распределение функций может отличаться от распределения, предусмотренного должностными инструкциями.

Надо выяснить также, какими средствами располагает каждое рабочее место для выполнения этих функций и какими дополнительными средствами распоряжаются работники на фактически сложившихся рабочих местах. После того как для каждого рабочего места выявлены функции и средства, их можно попытаться перераспределить по рабочим местам таким образом, чтобы достичь большей сбалансированности, руководствуясь принципом: “Ни одной функции без средств, ни одного средства без функции. Ни одной обязанности без прав, ни одного права без обязанности. Ни одной функции без обязанности и ответственности, обязанность и ответственность только в связи выполняемыми функциями”.

Тема 4. СОЦИАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

Социальное пространство

Социальная стратификация

Каналы вертикальной мобильности

Эта тема написана на основе идей книги
Социальное пространство П.А. Сорокина “Человек. Цивилизация. Общество” - М., 1992.

Понятие “социальное пространство” наиболее содержательно сформулировано в философии, которая обнаруживает всеобщие свойства пространства - протяженность, структурность, сосуществование и взаимодействие - во всех формах социального бытия. Пространственные структуры, характеризующие общественную жизнь, не сводятся ни к пространству живой природы, ни к биологическому пространству. Чтобы понять природу социального пространства как объективно существующего, важно выработать представление о целостной системе общественной жизни. Эта система включает в качестве своих компонентов предметный мир, который человек создает и обновляет в своей деятельности, самого человека и его отношения с другими людьми, состояния человеческого сознания, регулирующего его деятельность. Организация этого целого усложняется и меняется в процессе исторического развития. **Социальное пространство** имеет свою *особую структуру, которая не сводится только к отношениям материальных вещей, а включает их отношение к человеку, его социальные связи и те смыслы, которые фиксируются в системе общественно значимых идей*. Пространственные формы технических устройств, упорядоченное пространство полей, садов, искусственно созданных водоемов, архитектура городов, границы государств - все это социальные пространства. Они не возникают сами по себе в природе, а формируются только благодаря деятельности людей и несут на себе печать социальных отношений, характерных для определенной исторической эпохи, выступая как культурно-значимые пространственные формы.

Социальное пространство нельзя измерять параметрами геометрического пространства. Люди, находящиеся вблизи друг с

другом в геометрическом пространстве (например, студент и профессор), в социальном пространстве отделены значительной дистанцией. И наоборот, люди находящиеся далеко друг от друга в геометрическом пространстве (например, два студента в Украине и в России) могут быть близки социально. Человек может переместиться на тысячи километров в геометрическом пространстве, не изменив своего положения в социальном пространстве, и наоборот, находясь в одном геометрическом пространстве, он может радикально изменить свое социальное положение.

Для того чтобы понять, что представляет собой социальное пространство, проведем аналогию с геометрическим пространством. Местоположение тел в нем устанавливается путем определения положения того или иного объекта относительно других, выбранных за “точки отсчета”. Как только такие ориентиры установлены (будь то Солнце, Луна, оси абсцисс и ординат), мы получаем возможность определить пространственное положение всех физических тел, сначала относительно этих точек, а затем - относительно друг друга. Соответственно, определить положение человека или какого-либо социального явления в социальном пространстве означает установить его (их) отношение к другим людям и другим социальным явлениям, взятые за такие “точки отсчета”. Этот выбор “точек отсчета” чаще всего определяется произвольно. Если принимается в расчет только одна какая-либо координата (например, один человек старше другого), то такое *социальное положение* очень неопределенно и несовершенно. Данный способ столь же несовершенен, как и определение геометрического положения с помощью фразы: “Дерево расположено в двух километрах от холма”. Чтобы такое местоположение нас удовлетворяло, мы должны знать, где конкретно находится этот холм. Необходимо также знать, находится ли это дерево в двух километрах к северу, югу, западу или востоку от холма. Иными словами, здесь требуется учесть целую систему пространственных координат геометрического пространства.

Подобную операцию необходимо проделать и для определения *социального положения* индивида в обществе. Иными словами, чтобы определить **социальное положение** человека, необходимо знать его *семейное положение, гражданство, национальность, профессию, отношение к религии, принадлежность к по-*

литическим партиям, экономический статус, его происхождение и т. д. Но и это еще не все. Поскольку внутри одной и той же группы существуют совершенно различные позиции, то необходимо также знать положение человека в пределах каждой из основных групп населения. Далее требуется установить, какое общество образует это население (например, население Украины). Перефразируя древнюю поговорку, можно сказать: *“Скажи мне, к каким социальным группам ты принадлежишь и каковы твои функции в пределах каждой из этих групп, то я скажу, каково твое социальное положение в обществе и кто ты в социальном плане”*. При знакомстве людей друг с другом обычно используется именно этот метод.

Итак, социальное положение человека определяется через совокупность его связей со всеми группами населения и связями внутри каждой из этих групп, то есть с ее членами. Совокупность таких групп, а также совокупность положений внутри каждой из них составляют **систему социальных координат**, позволяющую определить социальное положение любого индивида. Отсюда следует, что люди, принадлежащие к одинаковым социальным группам и выполняющие практически идентичную функцию в пределах каждой из этих групп, находятся в одинаковом социальном положении. Те же, у кого наблюдаются некие отличия, находятся в разном социальном положении. Чем больше сходства в положении различных людей, тем ближе они друг к другу в социальном пространстве. И наоборот, чем значительнее и существеннее различия, тем большая социальная дистанция между ними.

Многомерность социального пространства. Существует много вариантов группировки людей по социальным признакам, которые не совпадают друг с другом. В зависимости от способа решения проблем в социологии население группируется по принадлежности к национальности, профессии, полу, возрасту, образованию, социальному статусу, доходам, религии, политическим партиям и т. п. Чем более дифференцировано население страны, тем сложнее определять место индивида в структуре этого населения. Поэтому все эти многочисленные параметры сводят к двум, которые образуют *горизонтальные* и *вертикальные* параметры социального пространства. Нетрудно найти людей, кото-

рые принадлежат к одним и тем же социальным группам (например, все они могут быть служащими министерства внутренних дел Украины), и тем не менее по вертикали их социальное положение может быть совершенно различным (одни могут занимать высокие посты, а другие быть рядовыми милиционерами). И если по горизонтали их социальное положение кажется идентичным, то по вертикали наблюдается существенная разница. Для описания этих различий одних горизонтальных параметров и присущей им системы координат будет явно недостаточно. Не учитывать взаимосвязи по вертикали невозможно. Именно с этими различиями теснейшим образом связаны наши обыденные представления о социальном положении.

Взаимосвязи как индивидов, так и групп могут находиться либо на одном горизонтальном уровне, либо стоять на разных ступенях иерархической лестницы. Разграничение вертикальных и горизонтальных параметров позволяет исследовать социальное пространство через иерархии, ранги, доминирование и субординацию, авторитет и послушание, повышение и понижение по службе. Все эти явления и соответствующие взаимозависимости представлены в виде стратификации. .

Социальная стратификация - это дифференциация населения общества на слои (страты) в иерархическом ранге. Она находит выражение в существовании высших, средних и низших слоев общества. Ее

основу составляет неравномерное распределение прав и привилегий, ответственности и обязанностей, наличие или отсутствие социальных ценностей, власти и влияния среди членов того или иного общества. Конкретные формы социальной стратификации разнообразны и многочисленны. Если экономический статус населения Украины неодинаков, если разные группы людей имеют неодинаковый доход, то в этом обществе наличествует экономическое расслоение. Никакие этикетки, вывески, устные высказывания не в состоянии изменить или затушевать реальность факта *экономического* неравенства, которое выражается в различии доходов, уровня жизни, существовании богатых и бедных слоев населения. Если в пределах какой-то группы существуют иерархические различные ранги в смысле авторитетов и престижа, званий

и почестей, если существуют управляющие и управляемый, тогда это означает, что такая группа дифференцирована по *политическому* параметру. Если члены общества разделены на различные группы по роду их деятельности, занятиям, а некоторые профессии при этом считаются более престижными в сравнении с другими и если члены той или иной профессиональной группы делятся на руководителей различного ранга и на подчиненных, то таким образом общество дифференцируется по *профессиональному* признаку. Итак, социальная стратификация может быть сведена к трем основным формам: экономической, политической и профессиональной. Как правило, они тесно переплетены. Люди, принадлежащие к какому-либо слою по одному параметру, обычно принадлежат к тому же слою и по другим параметрам. Представители высших экономических слоев одновременно относятся к высшим политическим и профессиональным слоям. Неимущие же, как правило, лишены гражданских прав и находятся в низших слоях профессиональной иерархии. Таково общее правило, хотя существуют и немало исключений.

Экономическая стратификация социального пространства. Говоря об экономическом статусе какой-либо социальной группы, следует иметь ввиду два параметра. Первый относится к экономическому падению или подъему группы, второй - к росту или сокращению экономической стратификации внутри самой группы. Первое явление выражается в экономическом обогащении или обеднении социальных групп в целом. Второе явление выражено в изменении экономического профиля группы или в увеличении - уменьшении высоты экономической пирамиды. Соответственно существуют два параметра экономического статуса общества. Экономический статус общества определяется либо по возрастанию экономического благосостояния, либо по его уменьшению. Экономическая стратификация внутри общества измеряется уровнем дохода.

Доход измеряется количеством денег, которые получает отдельный человек или семья в течение определенного периода времени. Деньги являются универсальным измерителем неравенства в современном обществе. Их количество определяет место индивида или семьи в социальной стратификации. К богатым относят тех, кто владеет максимальным количеством денег - мил-

лионеры, мультимиллионеры, миллиардеры. Богатство выражается денежной суммой, эквивалентной тому, чем владеет человек. Богатство - совокупность ценностей, которые обязательно ликвидны. Ликвидность означает способность быть проданным в любую минуту. Богатые владеют максимально ликвидными ценностями. Наличные деньги чаще всего у них материализованы в сверхценных вещах. Бедность - это экономическое и социокультурное состояние людей, имеющих минимальное количество ликвидных ценностей и ограниченный доступ к социальным благам. Бедность - это особый образ жизни, передающиеся из поколения в поколение нормы поведения, стереотипы восприятия и психология. Поэтому социологи говорят о бедности как особой субкультуре. Но есть еще и нищие, которые на жизнь выпрашивают деньги и никаких ценных услуг обществу не оказывают. Слой нищих образуют деклассированные элементы: бродяги, бомжи, алкоголики и т. п. Нищета - крайняя бедность. Нищие - это люди, способные удовлетворять только физические потребности, обеспечивающие лишь биологическое выживание.

Политическая стратификация социального пространства.

Люди склонны считать, как само собой разумеющееся, что в истории существует железная тенденция к политическому равенству и уничтожения политической иерархии. Эту тенденцию обычно связывают с идеей демократизации общества. Но как отмечают специалисты по конституционному праву, политических прав у президента США, которые олицетворяют ныне демократическое устройство государства, явно больше, чем у европейского конституционного монарха. Исполнение приказов, которые отдают высокие официальные лица этого государства своим подчиненным, столь же обязательно, как и в любой недемократической стране. Приказы офицеров звучат для солдат в американской армии так же категорично, как и в любой другой армии. Поэтому, несмотря на различные методы пополнения членами высших слоев в современных демократиях, политическая пирамида также стратифицирована и ее конус такой же высокий, как и в любое другое время в историческом прошлом, и конечно же он выше, чем во многих менее развитых обществах.

Среди множества общественных сил, способствующих политической стратификации, большую роль играет увеличение раз-

меров политического организма и разнородность состава населения. В любом обществе постоянно идет борьба между силами политического выравнивания и силами стратификации. Иногда побеждают одни силы, иногда верх берут другие. Когда колебания профиля в одном направлении становятся слишком сильным и резким, то противоположные силы разными способами увеличивают свое давление и приводят профиль стратификации к точке равновесия.

Профессиональная стратификация социального пространства. Существование профессиональной стратификации устанавливается из двух основных фактов. Прежде всего, очевидно, что определенные профессиональные группы всегда составляли верхние слои общества, в то время как другие - нижние слои. Важнейшие профессиональные слои не располагаются горизонтально, то есть на одном и том же социальном уровне, а, так сказать, накладываются друг на друга. Феномен профессиональной стратификации обнаруживается и внутри каждой профессиональной сферы. Возьмем ли мы область сельского хозяйства или промышленности, торговли или управления или любые другие виды профессии, занятые в этих сферах люди стратифицированы на многие ранги и уровни: от верхних рангов, которые осуществляют свои властные полномочия, до нижних, которых контролируют и которые по иерархии им подчинены. Поэтому профессиональная стратификация проявляется в форме иерархии основных профессий - *межпрофессиональная* стратификация - и в форме стратификации внутри каждой профессиональной группы - *внутрипрофессиональная* стратификация.

Межпрофессиональная стратификация. Существование межпрофессиональной стратификации проявлялось по-разному в прошлом и неоднозначно дает о себе знать сейчас. В кастовом обществе она выражалась в существовании высших и низших каст. Кастовые профессиональные группы скорее накладываются друг на друга, чем располагаются рядом на одном и том же уровне. Как известно, в Древней Индии существовали четыре касты - брахманы, кшатрии, вайшьи, шудры. Среди них каждая предшествующая превосходит по происхождению и статусу последующую. В Древнем Риме среди восьми гильдий, установленных в царский период, первые три играли значительную политическую

роль и был первостепенно важными с социальной точки зрения, а потому находились иерархически выше всех остальных. Средневековые гильдии были стратифицированы не только внутри самих гильдий, но и делились на более и менее привилегированные.

Какими бы ни были всевозможные временные основы межпрофессиональной стратификации в разных обществах, два основания в них присутствовали всегда. Первое определялось *важностью занятия для выживания и функционирования социальной общности*, а второе - *уровнем интеллекта*, необходимого для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Социально значимыми профессиями во все времена считались те, которые были связаны с *функциями организации и контроля группы*. Профессиональные группы, осуществляющие базовые функции социальной организации и контроля, помещались на вершину профессиональной пирамиды и обеспечивались максимумом привилегий и власти в обществе. Успешное выполнение этих функций требовало более высокого уровня интеллекта, чем для любой физической работы. Поэтому в любом обществе более профессиональная работа заключается в осуществлении функций организации и контроля и в более высоком уровне интеллекта, необходимого для ее выполнения, в большей привилегированности группы и в более высоком ранге, в межпрофессиональной иерархии, и наоборот.

Конечно, в этом правиле есть свои исключения. Так, например, возможно наложение высших слоев низшего профессионально статуса с низшими слоями следующего более высокого, профессионального статуса. Это правило может не срабатывать в периоды распада общества. Конкретное содержание профессиональных занятий в зависимости от того или иного положения могут изменять в деталях.

Профессиональные группы неквалифицированных рабочих всегда находились внизу профессиональной пирамиды. Они являлись самыми низкооплачиваемыми работниками, у них меньше всего прав и самый низкий уровень жизни, самая низкая функция контроля в обществе. Группы работников физического труда всегда были менее оплачиваемыми, менее привилегированными, менее влиятельными и менее ценимыми, чем группы работников умственного труда. Этот факт, в частности, проявляется в общем

стремлении масс физического труда к интеллектуальным профессиям, в то время как противоположное направление редко является результатом свободного выбора, а почти всегда определяется неприятной необходимостью. Эта общая иерархия умственных и физических профессий выражается в классификации, которая основывается на принципе уменьшения интеллекта и контролирующей силы профессии, одновременно совпадающем с уменьшением оплаты труда и с понижением социального статуса профессии в иерархии.

Внутрипрофессиональная стратификация. Члены почти каждой профессиональной группы подразделяются по крайней мере на три основных слоя. *Первый слой* представляет владельцев компаний, предприятий и т. п. Как правило, их называют хозяева. Они экономически независимы в своей деятельности. Их деятельность заключается обычно в организации и контроле своего бизнеса и своих служащих. *Второй слой* образуют служащие высшей категории, такие, как директора, менеджеры, главные инженеры, члены совета директоров корпорации и т. д. Они не являются владельцами бизнеса и над ними стоит хозяин. Они продают свои способности и получают за это заработанную плату. Их профессиональные функции заключаются не в физическом, а в интеллектуальном труде. Третий слой состоит из наемных рабочих, которые, как и служащие высокого ранга, продают свой труд, но дешевле. Будучи в основном работниками физического труда, они зависимы в своей деятельности от вышестоящей иерархии. Каждый из этих слоев, в свою очередь, дифференцируется по другим параметрам дальше. Поэтому любое частное или государственное учреждение имеет сложную иерархию рангов и положений как в самом учреждении, так и внутри одной и той же профессии.

Высоту профессиональной стратификации можно измерить через: а) разницу в подчинении низших подгрупп высшей в рамках определенной профессиональной группы; б) степень зависимости низших слоев от верхних; в) степень оплаты высших слоев и низших, занятых той или иной деятельностью. Рассматривая существующие организации с профессиональной точки зрения, можно увидеть между ними большую разницу. Например, объем власти ректора университета и владельца корпорации не иденти-

чен. Ректор не может по своему усмотрению закрыть университет, радикально изменить его устав или уволить кого-нибудь. Хозяин бизнеса может все это сделать. У него больше власти и свободы.

Внутренняя градация (этажность) профессиональной стратификации измеряется числом рангов в иерархии “начальник - подчиненный” (например, количеством начальников у рядового милиционера). Здесь мы обнаруживаем большое разнообразие рангов в различных профессиональных группах, начиная от двух “этажей” (фермер и его работник) и кончая 20, 40 и 60 рангами служащих в больших профессиональных учреждениях. Среди многочисленных факторов, порождающих градации, выделяются два: *природа* профессии, а в рамках одной и той же профессии - *размеры* профессиональной организации. Армия, правительство и промышленность в основе своей профессиональной стратификации содержат параметр *исполнительности*. Отсюда их определенная, ярко выраженная и многообразная “этажность”, централизованность в форме пирамиды. С другой стороны, профессиональные группы учителей, ученых, врачей, художников, музыкантов и т. д. представляют собой типичные профессиональные структуры “совещательного” типа. Это определяется природой их профессии. В научной работе администрирование может только служить помехой для творчества. Чем больше размеры профессиональной организации, тем выше в нем градация. Чем больше число служащих, тем больше требуется руководителей разных рангов, чтобы координировать их совместные действия.

“*Профиль*” профессиональной стратификации исследуется через определение соотношений людей в каждой профессиональной подгруппе ко всем членам этой профессиональной подгруппы или количеству людей других профессиональных групп. Внутри каждой профессии, в соответствии с ее природой, существуют несколько ограничений изменения профиля стратификации. Эти ограничения располагаются между “слишком сильным” и “слишком слабым” руководством. Когда в учреждении слишком большой слой руководящих и управляющих, мы говорим о “слишком сильном” руководстве, которое ставит все учреждение в невыгодное положение по сравнению с другими. В результате такая организационная структура или самоуничтожается, или по-

глощается другой, или, оставаясь такой, распадается под бременем верхних слоев. То же самое можно сказать и о “слишком слабом” руководстве или о слишком большой доле нижних слоев и малом удельном весе руководящих уровней. Иначе говоря, “слишком сильное” руководство порождает тенденцию к сокращению менеджеров, “слишком слабое” вызывает противоположную реакцию.

Каналы вертикальной мобильности

Прежде чем рассматривать каналы вертикальной мобильности, следует определиться с понятием “социальная мобильность”. В социологии под **социальной мобильностью** понимается любой переход индивида из одной социальной позиции в другую. Существует два основных типа социальной мобильности: *горизонтальная* и *вертикальная*. Под **горизонтальной** социальной мобильностью, или перемещением, понимается переход индивида из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне (например, смена места работы, гражданства и т. п.). Горизонтальная мобильность на уровне общества совершается в форме *миграции*, *иммиграции* и *эмиграции*.

Миграция - это переселение людей с одной территории на другую, которое осуществляется внутри страны. Понятие “**эмиграция**” означает выезд за пределы страны на постоянное место жительства или на длительное проживание. Эмиграция снижает не только численность, но и качественный состав населения, если из страны выезжают талантливые и квалифицированные жители, что и происходит сегодня в Украине. С помощью понятия “**иммиграция**” характеризуют въезд в какую-либо страну на постоянное место жительства или на длительное проживание. Иммиграция повышает численность населения. Приезд в страну высококвалифицированной рабочей силы повышает качественный потенциал общества, чем и славятся ныне США. Так, по данным киевской миссии Верховного комиссара ООН с 1991 по 1997 гг. в Украину въехали более 1,4 млн. Человек. Еще около 300 тысяч (преимущественно немцев и евреев) выехали из Украины в страны дальнего зарубежья. Эмиграция возникает там, где ухудшаются условия жизни, сужаются возможности для вертикальной мобильности. Горизонтальная мобильность в таких случаях высту-

пает средством для решения проблем, возникающих в сфере вертикальной мобильности. Как показывает жизнь, потоки мигрантов устремлены в те места, где социальная мобильность более доступна по сравнению с тем, что они имели прежде. Мигрантами считаются и чернобыльские переселенцы (более 150 тысяч человек сменили свое место жительства в результате аварии на ЧАЭС). Особенно активно шел миграционный процесс в Крым, куда возвратились свыше 260 тысяч крымских татар.

Вертикальная мобильность предполагает перемещение из одной страты в другую - это всегда изменение социального статуса. На языке деловых отношений вертикальную социальную мобильность можно охарактеризовать как **карьеру**. Неожиданное социальное возвышение человека или его внезапное падение давно перестало быть сказочным сюжетом. Но как, правило, все хотят подниматься и никто не хочет опускаться по социальным ступеням. Поэтому восхождение всегда есть дело добровольное, а нисхождение совершается под воздействием принуждения или обстоятельств. В зависимости от направления перемещения определяется **восходящая** мобильность (движение вверх по социальным ступеням) и **нисходящую** мобильность (социальную деградацию - движение вниз по социальным ступеням). Восходящие течения существуют в двух основных формах: 1) проникновение индивида из нижнего пласта в существующий более высокий пласт или 2) создание такими индивидами новой группы и проникновение всей группы в более высокий уровень общества, на котором находятся другие такие же группы (например, создание политической партии и преодоление этой партией барьера для осуществления парламентской деятельности). Соответственно и нисходящие течения также имеют две формы. Первая заключается в *падении индивида* с более высокой социальной позиции на более низкую, не разрушая при этом исходной группы, к которой он принадлежал. Другая форма проявляется в *деградации социальной группы* в целом, в понижении ее ранга на фоне других групп или в разрушении ее социального единства (например, в случае запрета деятельности партии).

К факторам социальной мобильности индивида относят: социальный статус семьи, уровень получения образования, национальность, физические и умственные способности, внешние дан-

ные, получение воспитания, место жительства, выгодный брак и пр. На социальную мобильность влияют пол, возраст, уровень рождаемости, уровень смертности, плотность населения. В целом молодые мужчины более мобильны, чем пожилые и женщины. Для молодых людей свойственна профессиональная, для взрослых - экономическая, для пожилых - политическая мобильность. Чем выше человек поднимается по социальной лестнице, тем меньше детей у него рождается. Перенаселенные страны чаще испытывают последствия эмиграции, чем иммиграции. Там, где высок уровень рождаемости, население более молодое и поэтому более подвижное, и наоборот.

В качестве каналов вертикальной мобильности в разное время в разной степени выступали такие социальные институты, как семья, церковь, школа, армия, политические организации, профессиональные структуры, а также организации по созданию материальных ценностей.

Семья становится каналом вертикальной мобильности в том случае, если в брак вступают представители разных социальных статусов. Развитый ранее институт наследования социального статуса родителей детьми в современное время трансформировался в канал вертикальной мобильности, который позволяет рожденным в семье с высоким социальным статусом иметь также высокий социальный статус, благодаря родителям. Дети бизнесменов, политиков, юристов имеют в 5 - 8 раз больше возможностей сделать свою карьеру в этих сферах общественной жизни, чем те, кто придет в эти сферы из других социальных страт. Чем выше социальный класс, тем труднее в него проникнуть.

Современная семья только тогда может выступать механизмом определения социального статуса, если родители заботятся о лучшем воспитании и образовании детей. Как правило, такую возможность имеют только хорошо обеспеченные семьи. В бедных семьях родители не могут дать подобного образования и воспитания. В целом, для общества стабильная семья выступает на этапе социализации индивида одновременно и как школа, и как центр профессиональной подготовки, и многое другое, что не могут компенсировать все остальные социальные институты.

Церковь как канал социальной мобильности. Церковь наиболее успешно выполняет эту функцию тогда, когда возрастает ее

социальная значимость. В периоды упадка или в начале существования той или иной конфессии ее роль как канала социальной стратификации малозначима и несущественна. В периоды наиболее интенсивного роста эта роль также уменьшается из-за тенденции к социальной закрытости высших церковных страт и вследствие легкости данного пути для дальнейшего продвижения по социальной лестнице. Помимо восходящего движения церковь выступала и остается по сегодняшний день каналом нисходящего движения посредством отлучения от церкви.

В настоящее время в обществах, подобных американскому, мнение церковной общины, принадлежность человека к церкви, характеристика лидерам, исходящая от церкви - все это по-прежнему играет значительную роль в карьере многих людей, начиная с простых прихожан и кончая педагогами, профессорами, должностными лицами, сенаторами, губернаторами и даже президентом.

Школа, включая высшую школу, как институт образования и воспитания, какую бы конкретную форму они ни приобретали, во все века служила мощным каналом вертикальной мобильности. В обществе, где школы доступны всем его членам, школьная система представляет собой “социальный лифт”, движущийся с самого низа общества до самых верхов. В обществах, где привилегированные школы доступны только высшим слоям населения, школьная система представляет собой “лифт”, движущийся только по верхним этажам социального здания, перевозящий вверх и вниз только жильцов верхних этажей. Однако даже в таких обществах некоторым индивидам из низших слоев все-таки удастся проникнуть в этот школьный лифт и благодаря ему возвыситься.

Большие конкурсы в колледжи и университеты во многих странах объясняются тем, что образование является самым быстрым и доступным каналом вертикальной мобильности. Хорошее образование - необходимое условие для того, чтобы получить высокопрестижную профессию или должность. В современном цивилизованном обществе не окончив университет или колледжа, фактически нельзя достичь какого-либо заметного положения среди высоких правительственных рангов и во многих других областях. Многие социальные сферы и ряд профессий практически закрыты для человека без соответствующего диплома. Роль

канала, которую исполняет современная школа, становится все более значимой.

Так, например, в Японии ключом к успешной карьере служит не диплом сам по себе. Огромную роль играет, какой именно университет человек окончил. Резкая грань между средним и высшим образованием дополняется неофициальной, но общепризнанной градацией между однородными учебными заведениями. Перворазрядные коммерческие фирмы и государственные учреждения предпочитают пополнять свой персонал выпускниками перворазрядных университетов. Ранг учебного заведения предопределяет и угол восхождения человека по служебной лестнице, и уровень его личных связей на всю остальную жизнь, то есть социальный слой, в котором ему предстоит вращаться. Дети именитых родителей предпочитают сдавать экзамены в престижные вузы по три, пять раз, чем идти во второразрядные. Некоторое преимущество при поступлении в престижные университеты дают перворазрядные средние школы. Чтобы попасть в них, тоже нужно пройти трудный конкурс. Есть даже привилегированные детские сады, открывающие путь в перворазрядные начальные школы.

Армия в качестве канала вертикальной социальной мобильности наиболее эффективно функционирует в военное время. Именно в это время появляются условия, позволяющие продвигаться по ступеням иерархии благодаря таланту и храбрости. Крупные потери среди командного состава приводят к заполнению вакансий из более низких чинов. В мирное время повышение в звании в армии и силовых корпоративных государственных структурах используется не столько как канал для дальнейшего продвижения по службе, сколько для повышения социального престижа.

Политические организации. Политические организации, начиная с правительства и кончая политическими партиями, также могут служить каналами вертикального социального продвижения. Человек, поступивший на должность, пусть даже и самого нижнего ранга, с течением времени поднимается вверх по служебной лестнице. Это продвижение может быть очень быстрым, если его служба оказывается более ценной. Самый легкий способ социального продвижения - это политическая деятельность или уча-

стие в какой-либо политической организации. Особенно сейчас в Украине политические организации как каналы вертикальной социальной мобильности играют важную роль. Многие из тех, кто не обладает необходимыми интеллектуальными данными для успешного выполнения функций на верхних слоях общества, достигли их по каналу политических партий.

Профессиональная структуры. Представители каждой профессии должны иметь некоторые специфические черты, отличающие их от представителей другой профессии. Хорошо известно, что социальная карьера тех, кто реализует себя в какой-либо профессии, какой бы она не была, не равны. Некоторые быстро продвигаются вверх от мелкого служащего до президента корпорации, от рядового до генерала и т. д. Другие же всю жизнь занимают одно и то же положение, а некоторые опускаются вниз по профессиональной лестнице. После того как индивид приступает к занятию той или иной профессией, каждый день становится для него постоянной проверкой его как общих, так и специфических качеств. Те, кто при соответствующих условиях оказываются абсолютно подходящими для успешного выполнения своих функций, быстро продвигаются. Люди противоположного типа либо застревают в своей профессиональной карьере, либо подвергаются увольнению.

Из всего многообразия профессиональных организаций только некоторые из них играют большую роль в вертикальном перемещении индивидов. Таковы научные и творческие институты и организации. Поскольку вход в эти организации был относительно свободным для всех, кто имел соответствующие способности вне зависимости от их социального статуса, то и продвижение внутри таких институтов сопровождалось общим продвижением по социальной лестнице.

Необходимо отметить средства массовой информации, как специфический вид профессиональных институтов, как важный канал вертикальной социальной мобильности. В наше время СМИ могут обеспечить, по крайней мере на некоторое время, великолепную карьеру любой бездарности, либо разрушить карьеру человеку незаурядных способностей. Прямо или косвенно они выполняют громадную роль “социального лифта”. Известность -

это то, что сделать им подвластно и без чего сейчас быстрое продвижение чрезвычайно затруднено.

Организации по созданию материальных ценностей. Какими бы ни были конкретные формы “обогащающихся” организаций соответствующие им группы, институты и банды всегда выполняли роль канала подъема или падения в вертикальной социальной плоскости. **Богатство** - было и остается одним из самых простых и действенных способов социального продвижения. Богатые устраивают своих детей в привилегированные школы и университеты, которые стоят дорого, но дают прекрасное образование. Нет необходимости говорить, что в настоящее время накопление богатств - один из самых простых и действенных способов социального продвижения. Если человек богат, то он находится на вершине социального конуса, вне зависимости от своего происхождения и источников доходов. Правительства, университеты, церковнослужители, поэты, писатели, творческие союзы и организации щедро осыпают его почестями и титулами, учеными и другими степенями и т. п.

На вершине стратифицированной пирамиды современной Украины посредством криминально нажитого богатства проникли и действуют тщательно законспирированные отдельные чиновники государственных и политических структур высшего ранга, представители депутатского корпуса, стоящие во главе криминальных структур и теневой экономики, составляющие по сути вершины различных мафиозных образований. Это главари и дельцы наркобизнеса, воротилы теневое валютного, энергетического, черного и цветного металла, угля, зерна и других видов высокоэффективного бизнеса. Наверху социальной пирамиды оказались руководители и аферисты псевдоблаготворительных (страховых, ваучерных и т. п.) финансово-махинаторских фондов, фирм и кампаний, киллеры, рэкетеры, воры в законе, сутенеры и валютные проститутки.

Тенденция к **социальной закрытости** присуща всем обществам. Она характеризует стабилизацию социальной жизни, переход к зрелому этапу развития, а также возрастания роли приписываемого статуса и снижение роли статуса достигаемого. Известно, что емкость высших слоев населения в обществах с переходной экономикой, к которым принадлежит и Украина, как пра-

вило, ограничена и составляет 3 - 5 % численности населения. Чтобы получить доступ в эту элиту, необходимо капиталы и возможности, какими большинство людей не располагают. Представители этого слоя общества уже начинают всяческим образом ограничивать доступ в свои ряды.

Тема 5. СОЦИАЛИЗАЦИЯ ИНДИВИДА

Уровни социализации

Этапы социализации

Средства социализации

Мотивационное действие наград и наказаний

Уровни социализации Культурным человеком не рождаются, а становятся в процессе воспитания, образования и всей общественной жизни. Каждый индивид, каждое новое поколение неизменно проходит свой собственный своеобразный путь освоения культурного наследия того общества, в котором они рождаются и живут. Это называется *социализацией*.

Термин “социализация”, несмотря на его широкую распространенность, не имеет однозначного толкования в общественных науках. Под этим понятием одинаково успешно используются понятия “развитие личности” и “воспитание”. Интуитивно угадываемое содержание этого понятия состоит в том, чтобы отразить процесс *вхождения индивида в социальную среду, усвоение им социальных влияний, приобщение его к системе социальных связей*.

Социализация осуществляется на протяжении всей жизни индивида. Она представляет собой процесс как организованного и контролируемого, так и стихийного воздействия на индивида со стороны общества и его структур. В результате этого воздействия он осваивает определенную систему знаний, ценностей и норм, накапливает социальный опыт жизнедеятельности в *конкретном обществе, социальных общностях и группах* и становится полноправным членом данного общества.

Формирующие человека социальные условия на уровне общества следует рассматривать, анализируя общество в целом, социальный строй и историческую эпоху. Условия этого уровня характеризуют тип социальности, который определяет общую направленность формирования индивидов данного общества. Они создают социально-исторические рамки для воздействия социальных общностей и групп на индивидуальное развитие. Несомненно, все эти параметры функционирования общества являются

ся исходной системой координат, в которой оказывается индивид с момента своего рождения и которую он изменить не в силах. Не случайно народная молва зафиксировала эту закономерность в словах: “Угораздило родиться в этой стране и жить в эту эпоху”.

Индивид соотносится с обществом не непосредственно, а через социальные общности. Условия социальных общностей характеризуют социальную дифференциацию общества и создают индивидов, несущих на себе печать их принадлежности к определенной социальной группе, национальной общности, профессиональной среде и т. д. В этих условиях на первый план часто выступают и приобретают социальное значение не индивидуальные особенности людей, а именно те черты, которые являются наиболее типичными для данных социальных общностей. Уровень социальных общностей в основе своей представляет более пластичные условия, которые индивид может при необходимости изменить (поменять профессию, переехать из села в город, даже поменять имя, фамилию, национальность).

Для процесса социализации индивида огромное значение имеет специфика непосредственных условий - условий микро-среды, которые определяются на уровне групп. Важнейшими среди них являются семья, детские, школьные, студенческие, трудовые группы, а также группировки индивидов по интересам. Все это - та непосредственная среда, в которую человек попадает с момента своего рождения, в которой он формируется, как правило, до своей зрелости и через которую он соотносится с обществом и культурой. Именно эта среда навязывает индивиду свои нормы и ценности, обычаи и традиции, предрассудки и суеверия и т. д. Она контролирует его поведение, бдительно следя за тем, чтобы индивид не отклонился от господствующих в ней норм. Возможность жесткого подчинения индивида среде определяется непосредственным характером общения и воздействия людей друг на друга в ее рамках, причем воздействия не только духовного, но и материального.

Для каждого уровня социализации характерны не только определенные условия, необходимые для формирования человека как некоей своеобразной индивидуальности, в большей или меньшей степени идентифицирующей себя с определенной социальной общностью, групповыми нормами и т. д., но и механизмы

подчинения индивидуального общему, механизмы “лишения” человека индивидуальности. Одни и те же средства и формируют из индивида человека и направлены на нивелировку его индивидуальности. Так, например, в рамках отношений *личной зависимости* мощным фактором воспитания и формирования индивида и одновременно его подчинения той или иной общности выступает традиция. Традиционные механизмы регламентации поведения содержат жесткие требования, определяют образ действий, независимо от особенностей и желаний индивида. Говоря иначе, социальные роли обезличиваются, потому что они никого не интересуют. В свою очередь, в условиях “*вещных отношений*” социализация индивида сводится к умению выполнять необходимые функции. С помощью социально-психологических и идеологических механизмов (массовые коммуникации, реклама и т. д.) поведение человека стандартизируется, происходит своеобразная деперсонализация человека.

Вместе с тем одни и те же или подобные условия разные индивиды усваивают по-разному и по-разному к ним относятся, что определяется их субъективными особенностями. В силу своих субъективных особенностей индивид избирательно относится к окружающей его действительности. Одни и те же условия и отношения потенциально содержат в себе веер различных возможностей для деятельности, которые реализуются людьми в зависимости от степени их социальной активности, их отношения к этим условиям. Одни и те же условия и воздействия могут вызывать различную ответную реакцию индивида и иметь различные последствия.

Таким образом, процесс социализации индивида в обществе есть следствие взаимодействия разнообразных социальных условий и деятельности самого индивида, в которой реализуется его избирательное отношение к действительности, выражается его активность, развиваются его потребности, способности, качества характера и т. д. Социализация индивида, присвоение условий и выработка способности действовать в этих условиях есть одновременно индивидуализация человека, то есть формирования его как своеобразной индивидуальности, личности.

Индивидуальность человека не есть нечто изначально данное, присущее человеку от рождения. Индивидуальность - продукт

общества, и в различных обществах существуют более или менее благоприятные условия для ее формирования. Но кроме объективных условий формирования индивидуальности в каждом обществе создается определенная система целенаправленного воздействия на индивида - система его обучения и воспитания. Это связано с тем, что каждое общество, социальная общность, группа заинтересованы в том, чтобы сформировать индивида, так сказать, по своему образу и подобию, ибо воспроизводство человека является не только биологическим, но и социальным процессом.

В процессе социализации, с одной стороны, реализуются заложенные в индивиде природные задатки, а с другой - общество посредством воспитания, образования, приобщения индивида к культуре трансформирует их в социально-значимые свойства человека при самом активном участии самого человека. Поэтому социализация является не кратковременным и одновременным, а длительным и многократным процессом, охватывающим практически всю жизнь индивида. Благодаря ей индивид не только включается в жизнь общества, но получает и изменяет свой социальный статус и социальные роли. Все это связано, с одной стороны, с постоянным изменением, развитием общества, его структур, ценностей и норм, а с другой - с изменениями на протяжении всей жизни самого человека, его возраста, уровня образования, потребностей и интересов, видов трудовой деятельности, занимаемой должности и т. д. Включенность человека в различные сферы социальной деятельности, обусловленная расширением границ активности человека, соответствует расширению его потребностей.

Первой сферой, где реализуются потребности человека, является его ближайшее семейное окружение. Далее следуют группы, в рамках которых он непосредственно действует как социальное лицо. Над этой группой надстраивается более широкая среда деятельности, связанная с определенной сферой труда, досуга, быта. Наконец, он реализует себя через социально-классовую структуру, куда индивид включен через освоение культурных ценностей общества.

Низшим уровнем ситуаций, в которых индивид может выполнять свои социальные роли, являются предметные ситуации, быстро изменяющиеся, относительно кратковременные.

Следующий уровень ситуаций - ситуации группового взаимодействия, характерные для деятельности индивида на уровне группы. Более устойчивые условия деятельности имеют место в сферах труда (протекающего в рамках какой-то профессии, отрасли и т. д.), досуга, быта. Наиболее долговременные, устойчивые условия деятельности свойственны наиболее широкой сфере жизнедеятельности личности - в рамках определенного типа общества, широкой экономической, политической и идеологической структуры его функционирования. На уровне группы, когда ситуации заданы деятельностью этой группы, человек вырабатывает какие-то определенные отношения к тем социальным объектам, которые включены в деятельность на данном уровне.

На более высоком уровне фиксируется общая направленность интересов человека относительно конкретной сферы социальной активности. Она формируется в тех сферах деятельности, где человек удовлетворяет свою потребность в активности, проявляемой как конкретная работа, конкретная область досуга и пр. Человек концентрируется на какой-то определенной сфере деятельности, вырабатывает свое отношение к этой сфере.

На самом высоком уровне образуется ценностная ориентация человека. Ценностная ориентация регулирует поведение и деятельность человека в наиболее значимых ситуациях. В системе ценностных ориентаций выражается отношение человека к целям жизнедеятельности, к средствам удовлетворения этих целей, то есть таким обстоятельствам жизни человека, которые могут быть детерминированы только общими социальными условиями, типом общества, системой его экономических, политических, идеологических принципов.

Каждый уровень выступает в качестве регулятивной системы по отношению к поведению человека. Первый уровень означает регуляцию непосредственных реакций субъекта на актуальную предметную ситуацию. Второй уровень регулирует поступки человека, осуществляемые в привычных ситуациях. Третий уровень регулирует уже некоторые системы поступков или то, что можно назвать поведением. Четвертый уровень регулирует целостность поведения, жизненные цели, связанные с главными социальными сферами деятельности человека - в области труда, познания, семейной и общественной жизни.

Социализация - это двусторонний процесс, включающий в себя, с одной стороны, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, систему социальных связей, с другой стороны, процесс активного воспроизводства системы социальных связей индивида за счет его активной деятельности, активного включения в социальную среду. Вопрос ставится так, что индивид не просто усваивает социальный опыт, но и преобразовывает его в собственные ценности, установки, ориентации. Этот момент преобразования социального опыта как раз фиксирует не просто пассивного его принятия, но предполагает активность индивида в применении такого преобразованного опыта. Первая сторона процесса социализации - усвоение социального опыта - это характеристика того, что среда воздействует на человека; вторая его сторона характеризует момент воздействия человека на среду через его деятельность.

Этапы социализации

Социализация - это такой процесс, который не поддается искусственному управлению либо манипулированию. Если примеров ускоренного обучения множество, то примеров ускоренной социализации нет. Более того, можно быть вундеркиндом в какой-либо области знания, но **социально инфантильным** (недоразвитым в социальном плане) человеком в целом. С другой стороны, феномен раннего взросления, когда в детстве человек познал все тяготы судьбы, - это еще не социализация. Можно сократить отдельные ее этапы, ускорить их прохождение, но пропустить какой-либо один нельзя. Поэтому надо знать, какие этапы в процессе социализации проходит индивид. Как правило, эти этапы определяются через два фактора, взаимосвязанных между собой: *возраст и трудоспособность*.

Если в основу определения этапов социализации кладется возраст, то точкой отсчета является **раннее детство**. Именно на этом этапе осуществляется наиболее интенсивная подготовка детей к жизни и деятельности в мире взрослых. Особенно велика с самого начала здесь роль семьи. Первостепенное значение и роль этого этапа определяются *эмоциональностью и непосредственностью межличностных отношений* в семье. На этом этапе дети получают две третьих представлений о мире, осваивают правила

поведения и нормы жизнедеятельности, учатся следовать им даже тогда, когда еще хорошо не понимают их смысл и назначение. Главными способами социализации на этом этапе являются **имитация**, то есть копирование ребенком поведения своих родителей и других членов семьи, и **идентификация**, то есть отождествление, восприятие детьми модели поведения прежде всего родителей со своими собственными. Если у ребенка нет эмоционального контакта со взрослыми, и прежде всего, с матерью, то процесс социализации чрезвычайно затрудняется. Этот феномен называется **госпитализацией**. Если общения между взрослым и ребенком вообще не происходит, то начинаются необратимые процессы. Дети изолированные от общества, в социальном плане погибают. Об этом свидетельствует так называемый феномен “Маугли”, когда “человеческие детеныши” формировались в среде зверей. Когда их находили и пытались социализировать, то они могли усвоить лишь элементарные навыки, овладеть устной речью, состоящей из 30 слов. Они так и не научились дружить, улыбаться, абстрактно мыслить. В человеческом обществе они выживали не более 10 лет.

Лишение или недостаточность условий, необходимых для нормальной жизни называется **депривацией**. *Депривация* сопровождается: отсутствием четких моделей ролевого поведения, девиантным поведением (наркоманией, алкоголизмом, проституцией), отсутствием жизненных планов и уверенности в себе, повышением конфликтности в семейных отношениях (грубость, ссоры родителей и детей, частые разводы), ранним сексом, преклонением перед физической силой.

Наряду с семьей свой вклад в социализацию индивида на этом этапе вносят сперва дошкольные учебно-воспитательные заведения, а затем и школьные. Немаловажная роль принадлежит общению с другими детьми.

Социализация на **этапе подросткового и юношеского возраста** связана с овладением более широкой и сложной системой знания, с завершением формирования своего мировоззрения. На этом этапе семья, друзья, сверстники продолжают играть немаловажную роль, но на первый план выдвигаются различные социальные институты, организации и учреждения. Возрастает роль массовых коммуникаций.

На **этапе зрелого человека**, который у разных людей наступает в различное время, зависящее от конкретных условий и обстоятельств как личной, так и общественной жизни, социализация не завершается, хотя и происходит, как правило, сравнительно менее интенсивно и в иных формах. Главное на этом этапе происходит приобретение и освоение самостоятельных социальных статусов и социальных ролей, активное и разностороннее включение в производственную, общественную, политическую и иную деятельность. Для этого этапа характерно стремление к непрерывному пополнению знаний и навыков, в освоении новых профессий и видов деятельности, ценностей и норм.

Социализация **взрослых** связана с заменой ранее приобретенных и утвердившихся знаний, взглядов, норм и ценностей на качественно новые. Такая социализация происходит постоянно на протяжении всей жизни человека. Более точно такая форма социализации называется **социальной адаптацией**. Социальная адаптация связана с существенным изменением статуса и ролей человека, когда человек внезапно попадает в принципиально новую ситуацию, изменением профессии и переподготовкой кадров. Необходимость в социальной адаптации особенно ощущается в периоды появления **социальных кризисов**. Наиболее часто возникают кризисы: *нереализованности, бесперспективности и опустошенности*. Кризис **нереализованности**. Он возникает тогда, когда в картине жизненного пути слабо представлены реализованные связи событийной жизни. Человек не видит или недооценивает свои достижения, успехи в своем прошлом, не усматривает существенных событий, достаточно полезных с точки зрения настоящего и предстоящего. Одной из причин этого кризиса может быть новая социальная среда, в которую человека забросило, с которой он считается, но которая не может оценить его специфический опыт, подготовленность, квалификацию. Кризис **опустошенности**. Он возникает в ситуации, когда в субъективной картине жизненного пути слабо представлены актуальные связи, ведущие от прошлого к будущему. И несмотря на то, что человек сознает наличие у себя к данному времени важных, значимых достижений, у него доминирует переживание, что он - “уже выкуренная сигарета”. Одной из причин может быть некоторая душевная усталость после длительного периода самозабвенной и

упорной работы. Этот кризис может возникать при резкой смене социальной, производственной ситуации, жизненных обстоятельств. В этих условиях обычно затруднена ориентировка в сложном потоке внешних явлений, переживание большой неопределенности, непредсказуемости будущего. Кризис **бесперспективности**. Он возникает в ситуации, когда по тем или иным причинам в сознании слабо представлены потенциальные связи событий, проекты, планы, мечты о будущем. Обычно человек его переживает по типу “впереди ничего не светит”. У него есть и достижения, и активность, и ценные личные качества, но он затрудняется в построении новых жизненных программ, не видит для себя путей самоопределения, совершенствования, реализации в тех или иных возможных ролях.

На этапе старости интенсивность и широта социализации еще больше сокращается и принимает преимущественно пассивную форму адаптации человека к новым условиям жизни и деятельности. Резкое изменение социального статуса в связи с выходом на пенсию, может, как показывает практика, приводить к ломке “динамических стереотипов”, что может иметь достаточно негативные последствия для этого человека.

Поскольку само понятие социализации предусматривает *интерпретацию усвоения социального опыта*, полученного, прежде всего, в ходе трудовой деятельности, постольку основание для классификаций этапов социализации отыскивается также и в отношении индивида к трудовой деятельности. Исходя из этого можно выделить три основных этапа: *дотрудовой, трудовой и послетрудовой*.

Дотрудовой этап социализации охватывает весь период жизни человека до начала трудовой деятельности. В свою очередь, разделяется на: а) дошкольный период социализации и б) стадию обучения, включая обучение в высшей школе. Социальными институтами здесь выступают семья, дошкольные детские учреждения, школа.

Трудовой этап социализации охватывает период зрелости человека. В ходе трудовой деятельности индивид не только усваивает социальный опыт, но и воспроизводит его. Социальными институтами выступают профессиональные структуры и трудовые коллективы. Трудовой этап, в свою очередь, можно предста-

вить через этапы формирования профессионализма в той или иной сфере деятельности.

Первый этап - это этап, когда человек обретает озабоченность вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор. В этой роли может оказаться любой специалист, частично утративший работоспособность или оказавшийся без работы и вынужденный переменить профессию. Второй этап. - это этап приверженности человека к профессии, когда он осваивает ее посредством обучения в профтехучилище, в колледже, в вузе или в роли “ученика” мастера-наставника. Третий этап - это этап привыкания молодого специалиста к работе. Как бы не был хорошо налажен процесс подготовки того или иного специалиста в учебном заведении, он не готов в полном объеме выполнять свои функции. Молодой специалист должен распознать, понять, почувствовать новые, непривычные для него нормы, регулирующие и поведение, и образ жизни, и технологические тонкости дела, и должен вписаться в контекст этих норм. Четвертый этап - это этап сформированного специалиста. Это уже опытный, что называется “поднаторевший” в своем деле работник. Он может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями и это признают его коллеги по работе. Он уже “свой” в этой профессии, вошел в нее определенно, как по собственному разумению, так и по оценкам других. Пятый этап - это этап мастерства. Работник может решать и простые, и самые трудные профессиональные задачи, которые, быть может, не всем коллегам по плечу. Он выделяется или какими-то специальными качествами, умениями, или универсализмом, широкой ориентировкой в профессиональной области, или тем и другим. Он обрел свой определенный индивидуальный, неповторимый стиль деятельности, его результаты стабильно хороши, и он имеет основания считать себя в чем-то незаменимым работником. Шестой этап - это этап профессионализма. Человек уже мастер своего дела, уже хорошо известный, как минимум, в профессиональном кругу или даже за его пределами. В зависимости от принятых в данной профессии форм аттестации работников он имеет те или иные высокие формальные показатели квалификации (категорию, “чин”, “звание”, ученую степень и пр.). С мнением его уже заметно считаются и коллеги, и руководители.

Свои функции он выполняет успешно за счет большого опыта, знаний, умения организовать свою работу. Седьмой этап - это этап учительства. Профессионал со временем обретает единомышленников, учеников и последователей, которые готовы перенять его опыт.

Послетрудовой этап социализации рассматривается как возможность привнесения существенного вклада в воспроизводство социального опыта. Этот этап социализации связан с институтами общественных организаций, в которых пенсионеры могут передавать свой социальный опыт.

Средства социализации	Средствами социализации могут выступать различные виды деятельности (<i>игра, учеба, труд</i>), социальные институты, ценности и нормы, социальный контроль.
----------------------------------	--

Игра как форма деятельности представляет собой процесс, характеризующийся переживанием удовольствия от самой деятельности. Социальная значимость игры на ранних этапах социализации заключается в ее коллективизирующей и тренирующей роли. Дети, осваивая произвольное поведение, тянутся к воспроизведению действий и деятельности взрослых. В своих играх они начинают играть именно “во взрослых” - во врача, в продавца и т. д. Ролевые игры - ведущий тип деятельности детей дошкольного возраста, в которой в специально создаваемой условной ситуации, беря на себя роль взрослых, воспроизводят (моделируют) их деятельность и систему отношений в обществе. Ролевая игра на протяжении дошкольного детства постепенно перерастает в игры с правилами - обобщенные и сокращенные выражения социальных отношений.

Учеба как деятельность связана и с необходимостью совершенно особой саморегуляции в социальной среде. Обучение приводит ребенка к необходимости по-новому ориентироваться в социуме и соотносить свое поведение с множеством норм и социальных ожиданий. Ребенок сталкивается с большим количеством собственно учебной информации и необходимостью освоить обобщенные приемы ее использования, переработки, усвоения. В процессе социализации посредством учебы формируются действия учащихся, аналогичные тем, которые можно встретить у профессионалов и которые имеют место на любом уроке по лю-

бому учебному предмету в школе. Так, например, выполняя задания по физике, химии, ученик начинает осваивать то, что знает и умеет техник-электрик, инженер-технолог, лаборант химического анализа и т. д. Выполняя работу по языку, математике, литературе, ученик усваивает множество умственных действий, сходных с теми, которые мы видим у профессионального математика, редактора, корректора, программиста и т. п. Выполняя работу по гуманитарным дисциплинам, ученик обретает приемы ориентировки в социальной реальности, которые сходны с действиями профессионального историка, юриста, экономиста, социолога и др.

Трудовая деятельность характеризуется ее целями, принятыми индивидом, его положительной мотивацией, умелостью, пониманием роли и функций других. Социализация посредством труда не является простым следствием календарного возраста развивающегося человека. Трудовая деятельность возникает и развивается не как дерево из семени, а как необходимое средство формирования человека в обществе.

В качестве средств социализации выступают также **социальные институты** - *учреждения, влияющие на процесс социализации и направляющие его*. Через институты социализации индивид приобщается к системам норм и ценностей, которые выступают своеобразными трансляторами социального опыта. К ним относятся: семья, школа, церковь, силовые структуры государства, профессиональные структуры, политические организации, организации по созданию материальных ценностей. Их возможности в плане социализации индивида раскрываются через каналы вертикальной мобильности, которые были рассмотрены в теме: “Социальная мобильность”.

Социализация - это не только обучение культурным нормам и освоение социальных ролей, но и так же процесс передачи **социальных ценностей** от одного поколения к другому. Процесс освоения социальных ценностей позволяет заложить основу для социального оценивания, проверенного многовековой социальной практикой. Индивидуальные оценки всегда ограничены личным опытом. Социальные ценности, наоборот, задают самую широкую систему координат, которая позволяет адаптироваться к разнообразным условиям и действовать при этом по собственно-

му выбору. Социальные ценности ничьи, оценки обязательно чьи-то. К субъективным оценкам относятся и национальные предрассудки.

Социальный контроль как средство социализации. В процессе социализации происходит, с одной стороны, освоение культурных норм и образцов поведения, а с другой - осуществляется контроль за тем, насколько прочно, глубоко и правильно усвоены социальные нормы и роли. Отсюда следует сделать вывод, что без наград и наказаний, которые являются главными элементами социального контроля, социализация осуществляться не может. Универсальным механизмом социализации и социального контроля, в свою очередь, являются оценки. Оценки помогают проводить социальную селекцию - сортировать людей на успешно и неуспешно прошедших одну из стадий социализации. Общество постоянно отбирает наиболее знающих, способных, тренированных, лояльных индивидов и отбраковывает незнающих, неспособных и нелояльных. Неудачники социализации реже добиваются успеха в жизни. Как правило, они оказываются на "социальном дне", пополняют ряды социальных аутсайдеров, мало- и немущие слои населения. Преступники, нищие, алкоголики, наркоманы, бомжи, - группы населения, неудачно прошедшие социализацию. Любое общество и во все времена стремилось избавиться от них или изолировать их.

Социальный контроль как средство социальной регуляции поведения людей реализуется также посредством *норм и санкций*. **Нормы** - это предписания того, как надо правильно себе вести в обществе. Нормы - это также и обязанности одного лица по отношению к другому или другим лицам. Нормы - это еще и ожидания: от соблюдающего данную норму человека окружающие ждут вполне однозначного поведения. На язык предписаний переводится все то, что так или иначе ценится обществом. Человеческая жизнь и достоинство, отношение к старшим, коллективные символы, религиозные обряды, законы государства и многое другое составляют то, что делает общество цивилизованным. Социальные нормы: регулируют общий ход социализации, интегрируют индивидов в группы, а группы - в общество, контролируют отклоняющееся поведение, служат образцами, эталонами поведения. Иными словами, нормы формируют систему социального

взаимодействия, которая включает мотивы, цели, направленность субъектов действия, само действие, ожидания, оценку и средства.

Санкция - это мера, принимаемая против стороны, нарушившей соглашение, договор, а также вообще та или иная мера воздействия по отношению к правонарушителю. Санкции, наряду с ценностями ответственны за то, почему люди стремятся выполнять нормы. Нормы защищены с двух сторон - со стороны ценностей и со стороны санкций.

Сами по себе нормы ничего не контролируют. Поведение людей контролируют другие люди на основе норм, которые, как ожидается, будут соблюдены всеми. Соблюдение норм, как и выполнение санкций, делает наше поведение предсказуемым. Когда мы ожидаем от другого человека определенного поступка, то надеемся, что он знает не только норму, но и следующую за ним санкцию. Таким образом, нормы и санкции соединены в единое целое. Если у какой-то нормы отсутствует сопровождающая ее санкция, то она перестает регулировать реальное поведение и становится лозунгом или призывом.

Нарушение формальных норм называется **делинквентным** (преступным) поведением, а нарушением неформальных норм - **девиантным** (отклоняющимся) поведением. Делинквентное поведение преследуются в уголовном порядке. Над преступниками совершается суд, им определяют меру наказания и на разные сроки лишают свободы. Девиантное поведение приводит к административной ответственности, уплате штрафа, осуждению окружающих.

**Мотивационное
действие
наград и
наказаний**

Этот вопрос раскрывается на основе идей книги П.А. Сорокина "Человек. Цивилизация. Общество". - М., 1992.

На поведение человека влияют представления тех выгод или невыгод каковы бы они конкретно ни были, которые он связывает с теми или иными поступками в качестве последствий этих поступков. Если какой-нибудь поступок кажется человеку влекущим за собой ряд желательных для него последствий (наслаждение, пользу, выгоду и т. п.), то это заставляет его совершать поступок, который *без этого представления* о нем не совершился. Аналогично

действуют на процесс принятия решения и представления о ряде нежелательных для человека последствий, вытекающих из того или иного поступка. Эти нежелательные последствия (страдания, вред, невыгода и т. п.), которые обрушатся на него, если он только совершит тот или иной акт, заставляют его воздерживаться от данного акта. Возьмем для иллюстрации явление взяток. Человек, которого кто-либо просит совершить действия, необходимые для решения проблемы, не делает этого. Но вот ему предлагают награду-услугу в форме взятки и поведение его резко меняется. Он совершает ряд поступков, которые не совершил бы без награды. Из числа тех людей, от которых зависит что-либо в действиях других, большинство не берут взятки не в силу своей порядочности, а только из боязни наказания. Они с удовольствием взяли бы взятки, но боятся потерять работу, боятся позора и т. д. Вряд ли они руководствуются заповедью Библии, в которой говорится: “Даров не принимай, ибо дары слепыми делают зрячих и превращают дело правых”.

Ярким примером мотивационного действия наград может служить получение диплома о высшем образовании. В странах, где каналом вертикальной мобильности является не высшее образование как таковое, а только документ, удостоверяющий это, огромное количество современных “недорослей” томится в учебных заведениях, чтобы получить “корочки” по престижным специальностям. Если бы уничтожили абсолютно все дипломы и привилегии, связанные с образованием, то вся эта категория “недорослей” моментально забросила бы конспекты и занялась бы совершенно иными делами... Не будь давления ожидаемых посредством диплома наград - поведение их резко изменилось бы. Вообще невозможно перечислить все акты поведения, обязанные своим существованием исключительно наградам. Жизнь свидетельствует какое огромное количество действий человека и величественно прекрасных и отвратительно подлых совершались и совершаются под влиянием наград.

Чем культурнее человек, тем большее значение в его поведении играют соображения тех или иных “выгод” или “невыгод” как последствий того или иного поступка. Уровень развития культуры делает его способным заглядывать в будущее и высчитывать цепь последствий, получающихся из тех или иных по-

ступков. Чем ниже уровень культуры человека, тем он менее способен представить себе отдаленные цели, а потому эти цели и не играют для него большой роли. Для него есть выгоды и невыгоды сегодняшнего и завтрашнего дня, но выгод которые наступят в более отдаленном будущем, для него нет, а потому он не может координировать свое поведение сообразно с ними.

Из обыденной жизни мы знаем, что одно и то же наказание или одна и та же награда неодинаково действует на поведение различных людей. Один готов продать Христа за 30 сребренников, другой же ни на йоту не изменит своего поведения и при давлении большей награды. И наоборот, различные награды и наказания имеют неодинаковое мотивационное влияние на одного и того же человека.

Рассмотрим основные и наиболее важные условия, которые определяют силу влияния наград или наказаний на поведение человека.

Во-первых, необходимо учитывать фактор **времени**. При прочих равных условиях награды или наказания сильнее влияют на поведение человека, чем момент их выполнения ближе. Чем дальше во времени в неопределенное будущее отодвигаются награда или наказание, тем степень их влияния становится меньше. За некоторым пределом времени, которое каждым индивидом определяется посредством своих мер, влияние их приближается к нулю. Так, например, мотивационное влияние наказания, состоящего в лишении жизни, совершенно по-разному действует на человека тогда, когда оно грозит непосредственно и когда оно может свершиться через многие годы. В первом случае очень часто от наказываемого можно добиться почти всего, что не превышает его силы. История войн и инквизиций дает немало иллюстраций к этому положению. Отсюда можно вывести следующую закономерность: *очень маленькое, но близкое наказание вследствие этого может быть равносильным жестокому, интенсивному наказанию*. Этим можно объяснить, что потустороннее наказание, обещаемое почти всеми религиозными системами, рисуется в ужаснейшем виде, наделяется крайне жестокими чертами и определяется “вечным и бесконечным”. Загробная кара - кара отдаленная, поэтому она, чтобы иметь влияние на поведение индивида, должна компенсировать недостаток ее отдаленности избыт-

ком ужаса и жестокости. В противном случае она была бы бессильной.

Эта же закономерность характерна и для действия наград. Наиболее просто она выражена в пословице: “Лучше синица в руках, чем журавль в небе”. Находит она свое подтверждение и в религиозных системах. Загробная награда, чтобы иметь мотивационную силу, должна быть грандиозной, продолжительной и высшей наградой. И действительно, райское блаженство всех религиозных систем обладает данными признаками: оно вечно, неизменно прекрасно, оно абсолютно.

Во-вторых, влияние наград и наказаний зависит **от уровня развития человека и его способности предвидеть будущее**. Чем ниже уровень развития человека, тем более несущественной для него будет награда или наказание, отдаленные во времени. Как бы ни были они велики, они не играют для него никакого значения. Особенно это важно учитывать в процессе социализации ребенка (это также применимо и для любого нецивилизованного человека). Необходимо, чтобы награды и наказания были налицо и доступны тотчас по совершению того или иного действия. В противном случае они будут бессильны и бесцельны. По мере развития сознания расширяется способность предвидения будущего и тем самым растет возможность регулирования поведения, исходя из представлений об отдаленных наградах и наказаниях. Чем больше в индивиде реализованы сущностные силы человека, тем больше он живет для будущего и предпочитает будущую отдаленную награду настоящей.

В-третьих, в действии наград или наказаний много определяется степенью **уверенности в их неизбежности** - их действие тем сильнее, чем сильнее уверенность в их неизбежности. Если бы преступники были убеждены в том, что за преступлением *неизбежно* последует наказание, то число преступлений сократилось бы во много раз. Ведь большинство из них, совершая преступление, всегда надеется так или иначе избежать наказания. С этой целью и выбираются для совершения преступления такие условия, которые дают надежду “схоронить концы в воду” и безнаказанно исчезнуть. Конечно, реальной почвой для этого служит факт недоказанности в социальной жизни таких же непреложных законов, как, например, в физике. Если мы знаем, что нельзя при-

касаться руками к оголенной электропроводке, то это не делается, потому что обязательно ударит током. Здесь, как правило, не полагаются на “может быть”, потому что знают, сработает закон физики. Поэтому и в социальной жизни степень влияния *неизбежного* наказания будет гораздо больше, чем *вероятного* наказания. Исходя из этого, можно вывести следующую закономерность: малые, но неизбежные наказания или награды могут быть равны по своему значению большим, но только вероятным наградам или наказаниям. В этой закономерности можно также обнаружить действие фактора времени. Награды или наказания, непосредственно близкие по времени, кажутся и неизбежными. Чем больше во времени они отдалены, тем более они становятся вероятными и тем меньше ожидают их наступления.

В четвертых, награда или наказание при прочих равных условиях произведет тем больше влияния на поведение человека, **чем больше он нуждается в этой награде, или чем значительнее нанесет ему урон.** Так, награда в виде красивой игрушки, обещанной ребенку за хорошее поведение, существенно влияет на его поступки. Эта же награда почти ни сколько не давит на поведение взрослого или пожилого человека. Причина этого различия кроется в том, что ребенку нужна игрушка, а старику или взрослому - нет. Подобно этому награда в виде шубы может очень сильно видоизменить поведение мерзнувшего, красивого платья - не имеющего красивой одежды, одной гривны - не имеющего ни гроша бедняка и т. д. В то же время на поведение тепло и красиво одетого богача, обладающего миллионами все эти награды не окажут никакого мотивационного воздействия.

То же самое правомерно для действия наказаний. Наказание может в большей степени изменить поведение человека, если оно делает значимым степень неудовлетворенности той или иной потребности. Угроза отнять пищу более действенна для голодного, чем для сытого, лишиться одежды будет наказанием для мерзнувшего, чем для того, кто без нее не мерзнет и т. д.

В-пятых, степень мотивационного влияния награды или наказания зависит от **свойств характера и мировоззрения человека.** Особенно это условие играет большую роль в области религиозного поведения, когда в основном награды и наказания связываются с потусторонним миром. Поведение верующего чуть ли не

целиком регулируются этими наказаниями и наградами. Всякая религиозная система предписывает до мельчайших деталей должное поведение, рекомендуя одни поступки, приказывая другие и запрещая третьи, обещая награду за послушание (рай) и кару за нарушение (ад). Основным условием мотивационного влияния подобных потусторонних санкций или наград является убеждение или верование в реальность этих санкций или наград и тех существ, от которых они исходят. Если индивид убежден в их непреложности - они будут действительны, если он убежден в их иллюзорности - они будут бессильны... В этом отношении имеет значение не только характер убеждений, но и степень их устойчивости и интенсивности в переживании тех или иных лиц. Если они не устойчивы и слабо выражены, то люди, верующие в реальность этих санкций, под давлением угрозы непосредственного наказания могут идти на нарушения правил, предписанных религиозными системами. В то же время, чем сильнее убежден человек в истинности, непреложности и справедливости “должного” поведения, требуемого религией, тем неуклоннее будет соблюдаться требуемое им поведение. Такие люди ни на шаг не отступали от религиозных предписаний под давлением самых огромных земных санкций.

В-шестых, мотивационное действие наград или наказаний зависит от того, насколько поведение, требуемое ими **совпадает или противоречит** тому поведению, которое данный индивид считает “**должным**” и “**справедливым**”. Если оно совпадает, то влияние наград или наказаний больше, чем в случае нейтрального отношения требуемого поведения к “должному”. В случае нейтрального отношения больше, чем в том случае, когда требуемое поведение противоречит “должному”. При достаточной интенсивности устойчивости “должного” поведения влияние награды может совершенно быть парализовано силой этого “должного” поведения. Поведение человека может быть настолько устойчивым, что никакое наказание, даже смерть, не может повлиять на него. В случае равновесия давления “должного” мотива и санкции индивид будет колебаться между двумя нормами поведения. В случае неустойчивости “должного” поведения оно может быть побеждено поведением, требуемым давлением награды или санкции.

Одним из существенных условий, делающих те или иные убеждения устойчивыми, является факт их **повторения и привычки**. Чем большее число раз приходится совершать то или иное действие на почве убеждений, тем более устойчивыми делаются сами убеждения, и наоборот.

В-седьмых, всегда надо помнить о **количественных и качественных параметрах** наград и наказаний. Из возможного числа наказаний то наказание имеет больше влияние на человека, которое кажется ему более *страшным, жестоким, страдательным*, то есть превосходящим другие и количественно, и качественно. В свою очередь, из всего спектра наград, предложенных человеку, та награда имеет большее мотивационное влияние на него, которая в данный момент является для него более *желательной, приятной, нужной* и вообще - лучшей и качественно, и количественно.

Эти положения, будучи верными в общем, все же нуждаются в прояснении некоторых моментов. Во многом здесь будет оставаться *неопределенной единица измерения* количественной и качественной весомости мотивационного действия наград и наказаний. Общепринятым считается, что самой страшной карой для человека является смертная казнь. Но оказывается лишение жизни страшно тому, кто ценит жизнь. Для того, кому жизнь предстает цепью бессмысленных страданий, - тому смерть, пожалуй, скорее желательна, чем страшна. И дело даже не в религиозных культах. Вся категория самоубийц, "разочаровавшихся в жизни" может быть отнесена к рубрике подобных лиц. А разве мало лиц, предпочитающих смерть лишению чести и достоинства. Сколько женщин покончило с собой, предпочитая смерть лишению чести...

Это колебание еще резче наблюдается в области действия наград. Несомненно здесь будет действовать правило, что та из наград будет желательной, которая в большей степени удовлетворяет в данный момент потребность в ней. Но проблема заключается в том, что трудно определить, какая потребность в данный момент является наиболее интенсивной. Поэтому каждый раз приходится гадать, насколько это благо полезно для жизни, насколько степень удовлетворения такой-то потребности интенсивна и продолжительна и т.д.

Тема 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Социальные отношения как категория социологии

Деловые отношения с партнером

Деловые отношения подчиненного с руководителем

Деловые отношения руководителя с подчиненными

Социальные отношения как категория социологии

Отношение как понятие в философии характеризует *взаимозависимость элементов определенной системы*. Понятие “отношение” фиксирует момент зависимости и отражает независимость, относительную самостоятельность различных форм бытия. Иными словами, понятие “отношение” отражает как связь, так и разделенность бытия. Связь и разделенность являются взаимополагаемыми моментами каждого конкретного отношения.

В социологии понятие “*отношение*” обретает атрибут *социальности*, но от этого не теряет свою изначальную идею. Поэтому понятие “**социальные отношения**” характеризуют как *связь*, так и *разделенность* форм проявления социального бытия. Понятие “связь” в социальных отношениях, чаще всего, определяет ту или иную форму сопричастности одного социального явления, субъекта социального действия с другим. Соответственно, такую форму проявления социальных отношений можно выразить посредством понятия “**кооперация**”. В свою очередь, понятие “разделенность” характеризует форму противостояния, которая возникает между различными социальными явлениями и разными формами противоборства одного субъекта социального действия с другими. Эту форму проявления социальных отношений определяют через понятие “**конкуренция**”. Конечно, кроме этих полярных форм социальных отношений должно существовать нечто среднее между ними - своего рода “нейтральные” отношения, которые указывают, прежде всего, на непроявленность социального явления или субъекта социального действия по отношению к другим.

Социальные отношения могут дифференцироваться по мере структурирования социального пространства на *интимные, личные, официальные* и *публичные*. Исходя из того, что в отно-

шениях между людьми существует своя специфика структурирования пространства, **межличностное** пространство можно представить как: **интимное** (до 0,4 м) - соответствует интимным отношениям, которые сложились между людьми; **доверительное** (0,4 - 1,2 м) - характерно для дружеских отношений; **официальное** (1,2 - 3 м) - устанавливается в деловых отношениях; **публичное** (3 - 7 м и более) - встречается в общении незнакомых людей или в процессе выступлений в форме монолога. Обычно люди чувствуют себя комфортно, когда располагаются в пространстве, соответствующем указанным выше видам взаимодействия. Более детально эти формы социальных отношений изучает социальная психология. Социологию из всего этого спектра проявления социальных отношений интересуют деловые отношения, которые могут складываться либо по типу кооперации, либо по типу конкуренции. Кооперация в социальных отношениях так или иначе выражается в различных формах *сотрудничества*, а конкуренция может выступать основой как состязательности, так и *конфликтов*.

Деловые отношения, которые можно воспроизвести буквально, как *отношения, складывающиеся на основе общего дела*, проявляются и на *горизонтальном*, и на *вертикальном* уровнях. В любом случае деловые отношения *не должны подменяться личностными или интимными*. Общее дело должно строиться на социальных началах, то есть быть обезличенным. Если это требование не соблюдается и в деловые отношения привносятся личностные или интимные моменты, то от этого, как правило, в той или иной форме всегда страдает дело. Поэтому для дела лучше всего, когда на работе проявляются только деловые отношения, а личностные и интимные - за ее пределами и вне связи с ней.

На горизонтальном уровне деловые отношения проявляются в форме *партнерских* отношений. Отношение между субъектами социального действия являются **партнерскими** тогда, когда они выступают по отношению друг к другу и к общему делу как равнозначные. Партнер нужен для того, чтобы с его помощью решать проблемы на взаимовыгодных условиях. Другой вопрос, что размер выгоды будет определяться мерой участия каждой стороны в общем деле. На вертикальном уровне деловые отношения проявляются в форме *руководства и подчинения*. Отношения ме-

жду субъектами социального действия могут строиться как сверху вниз - в форме отношений “**руководитель - подчиненный**”, так и снизу вверх - в форме отношений “**подчиненный - руководитель**”. Один и тот же субъект социального действия может в разных отношениях быть и *партнером*, и *руководителем*, и *подчиненным*.

Для того чтобы лучше выполнять данные социальные роли, необходимо владеть соответствующими для каждой из этих ролей **техниками** построения деловых отношений. Эти техники можно построить на основе идей книги Д. Карнеги “Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей”. - К., 1989.

Деловые отношения с партнером

Социальная роль партнера - это своего рода игра по определенным правилам. Эти “правила игры” не предусматривают выигравшей и проигравшей сторон. Они полностью должны быть ориентированы на привлечение возможностей, имеющихся у кого-либо, для заинтересованного и совместного решения проблемы. Поэтому эти “правила игры” должны предусматривать три аспекта. Первый аспект связан с необходимостью *привлечения внимания* того, кто мог бы быть партнером, к самому себе и максимально долгим его удержанием. Второй аспект обусловлен требованием *соблюдения “техники безопасности”* в “правилах игры” с партнером. Третий аспект предполагает *вовлечение* партнера в решение насущной проблемы.

Привлечь внимание того, кто мог бы быть партнером, к самому себе можно используя **техники “разогрева”**.

Техника создания для партнера выгодного первого впечатления о себе. Начинать нужно с *внешнего вида*, ибо и сегодня остается в силе правило, что “встречают по одежке”. Правда, при этом следует не столько полагаться на общепризнанные стандарты, а стремиться соответствовать ожиданиям партнера и его деловому стилю.

Далее, надо руководствоваться правилом, что выражение, которое человек “надевает” на свое лицо, оставляет больше впечатления, нежели одежда, надетая на тело. Способность располагать людей к себе во многом определяется *искренней улыбкой*. Она никогда не введет в заблуждение. Речь идет о настоящей улыбке, исполненной сердечного добра, идущей из глубины души, а не о

механике движения губ. Что делать, если вы не испытываете желание улыбаться? Тогда следует заставить себя улыбаться. Представьте, что, решив свои проблемы, вы были бы счастливы и это создаст необходимый фон для улыбки. Поэтому всегда перед тем, как войти в кабинет делового человека, на мгновение надо остановиться и вспомнить события, наполняющие чувством благодарности, чтобы вызвать на лице широкую добродушную улыбку, и затем входить с улыбкой, как бы тающей на лице.

Чтобы сформировать о себе выгодное первое впечатление, следует знать, какое исключительно важное место занимают в жизни людей *их собственные имена*. Люди так гордятся своими именами, что стремятся их увековечить любой ценой. Два столетия назад богатые люди платили писателям за то, чтобы они посвящали им книги. Библиотеки и музеи обязаны своими богатейшими коллекциями людям, которые не допускали и мысли, что их имена изгладятся из памяти потомков. В деловой жизни и социальных контактах нужна не только способность вспомнить нужное имя, но и старание в течение беседы несколько раз его произнести. Надо исходить из того, что для человека звук его имени - самый сладкий и самый важный звук в человеческой речи.

Техника удовлетворения желания партнера быть значимым в общении. Все, что бывает нужным в общении нашему партнеру - это заинтересованный слушатель, перед которым можно было бы покрасоваться. Исключительное внимание к говорящему с вами - вот что важно и нужно. Нет ничего, что было бы так лестно, как это. Тем самым можно оказаться интересным собеседником. Для этого надо уметь слушать с неослабевающим вниманием. Слушать подобным образом - самый большой комплимент, какой мы когда-либо можем сделать. Лишь немногие люди способны устоять перед лестью "восхищенного внимания". Можно идти дальше, чем только проявлять "восхищенное внимание" и демонстрировать искренне одобрение и быть щедрым на похвалу того, что говорит собеседник. В целом эта техника предполагает, что нужно делать все для того, чтобы у партнера создалось ощущение своей значительности.

Техника определения сферы общения с партнером. Чтобы быть интересным для партнера, надо быть искренне интересую-

щимся его проблемами. Для этого нужно задавать такие вопросы, на которые собеседник ответит с удовольствием. Следует всяческим образом поощрять его на разговор о нем самом, о его достижениях. Здесь всегда надо помнить “закон рыбалки”. Если вы хотите поймать рыбу, то вынуждены для нее насаживать на крючок червя, хотя он у вас вызывает не очень приятные ощущения. Говорящий с вами человек в сотни раз больше интересуется собой, своими желаниями и проблемами, нежели вашими проблемами. Чтобы реализовать такое его состояние, надо хорошо изучить те вопросы, которые должны быть особенно ему интересны и стараться вести разговор в кругу интересов вашего собеседника.

Техника установления уровня иерархии в общении с партнером. Надо постараться расположить партнера к себе посредством комплимента. Для этого следует отыскать в нем нечто такое, чем бы действительно можно было бы искренне восхищаться. Почти каждый человек считает себя значительным человеком. Поэтому каждый человек в чем-то ощущает свое превосходство над другими. И самый верный путь к его сердцу - это тонко дать понять ему, что вы искренне признаете его превосходство над собой. Для этого достаточно партнеру говорить о нем самом.

Если выполнить все эти техники умеючи, то можно “**разогреть**” партнера, то есть *сделать его более пластичным к восприятию интересующих вас проблем*. По ходу этого “разогрева” надо соблюдать “*технику безопасности*”, чтобы не свести все усилия к нулю. Для этого надо соблюдать три условия:

Во-первых, в общении с партнером могут возникать противоречивые моменты, которые, как правило, могут заканчиваться спором. Установлено, что существует только **один способ добиться наилучшего результата в споре - это избежать его**. В девяти случаях из десяти по окончании спора каждый из его участников убеждается в своей абсолютной правоте еще тверже, чем прежде. Вы не можете выиграть спор. Не можете, потому что, проиграв его, вы проиграете, но и выиграв его вы тоже проиграете. Если вы докажете своему оппоненту, что он ничего не смыслит в данном вопросе, то тем самым заставите его испытать унижение. Вы раните его гордость. И ваш триумф вызовет у него только жажду мщения. Мало того, что партнер в любом случае

останется при своем мнении, но и не захочет иметь ничего общего с вами. Посредством спора взгляды человека не изменишь. Вы можете быть правы, абсолютно правы, успешно двигаясь к победе в вашем споре, но это не принесет вам никакой пользы, как и в случае, если бы вы были неправы. В этом случае следует руководствоваться правилом “лучше уступить дорогу собаке, чем вступив с ней в “спор” за право пройти первым, оказаться укушенным”. Поэтому даже в тех случаях, где ваши шансы равны, надо больше уступать.

Во-вторых, никоим образом нельзя дать партнеру повод усомниться в том, что он **неправ**. И дело даже не в том, что вы не будете возражать на что-либо. Дать понять человеку, что он неправ, можно и *взглядом*, и *тоном голоса*, и *жестом*, причем также красноречиво, как и словом. Если вы это сделаете, то нанесете удар по его чувству собственного достоинства, его гордости и уму. Это может только пробудить желание нанести ответный удар, но изменить свою точку зрения - никогда. Уличить кого-либо в собственной неправоте - это значит сделать вызов, возбуждающий чувство протеста и желание вступить в конфронтацию с вами, а партнером может быть только тот, кто стремится к сотрудничеству.

В-третьих, **нельзя дать почувствовать партнеру, что вы умнее его**. Никому не нравится, что если кто-то превосходит его по уму, да еще на этом акцентирует его внимание. Обычно с таким человеком пропадает желания иметь что-либо общее. Эту закономерность убедительно иллюстрирует участь “лягушки-путешественницы”. Ее совместный проект с утками по перелету в теплые края был прерван по одной простой причине - ей захотелось сказать всем, наблюдавшим этот полет, о своем уме, о том, что именно она сама все это придумала. И как только это было сделано, она тотчас же упала в болото.

После того, как вам удалось выполнить все эти условия, можно переходить к предложению о возможном сотрудничестве для решения вашей проблемы. В наибольшей мере для этого подходят две техники.

Техника Сократа. “Сократовский метод” основывался на получение утвердительных ответов. Сократ задавал вопросы, с которыми оппонент вынужден был соглашаться, и выигрывал одно

утверждение за другими. Он продолжал ставить вопросы до тех пор, пока оппонент, не успев сообразить, как это произошло, обнаруживал, что пришел к заключению, против которого возражал несколькими минутами назад. В целом эта техника в деловых отношениях с партнером базируется на умении **с самого начала формулировки своего предложения добиться нескольких “да”**. Этим он настраивает своего партнера на положительную реакцию, как бы придавая его психологическим процессам общую направленность на подтверждение. Предлагая вступить в общее дело, нельзя начинать с тех проблем, по которым у вас с партнером разные мнения. Необходимо с самого начала акцентировать внимание на тех аспектах, по которым он может быть согласен с вами. При этом следует признать, что возможные расхождения относятся только к методам решения, а не конечной цели.

В процессе обсуждения совместного дела надо всяческим образом удерживать партнера от того, чтобы он не сказал слово “нет”. Когда человек сказал “нет”, не только его самолюбие требует, чтобы он оставался верен сказанному слову. У такой реакции есть и чисто психологическая подоплека. Когда человек говорит “нет” - и на самом деле так думает, - он делает гораздо больше, нежели произносит слов “нет”. Весь его организм - нервы, железы внутренней секреции, мускулы - настраиваются на отрицание. Происходит это обычно мгновенно. Вся нервно-мускульная система занимает оборонительную позицию неприятия. Именно поэтому так важно с самого начала направить партнера в сторону подтверждения и согласия. Чем больше “да” удастся извлечь из партнера в начале обсуждения проблемы, тем более вероятно, что можно преуспеть в намерении увлечь его воображение главным своим предложением.

Техника продажи своей идеи партнеру. Установлено, что человек питает больше доверия к своим собственным идеям, чем к тем, которые преподносятся на серебряном блюде. Поэтому предложить партнеру решить вашу проблему тем способом, как она вам видится, будет равносильно навязыванию ему своего мнения. Нужно действовать таким образом, чтобы у партнера оставалось ощущение, что идея принадлежит именно ему. Лучший способ **привлечь его внимание к какой-нибудь идее, это вы-**

сказать ее мимоходом, небрежно, но так, чтобы она его заинтересовала и он ухватился за нее как за свою собственную.

Общую стратегию в деловых отношениях с партнером можно почерпнуть у Лао-Цзы, который заметил, что “мудрец, желая быть над людьми, становится ниже их, желая быть впереди, становится позади. И хотя его место над людьми, они не чувствуют его тяжести; хотя его место перед ними, они не считают это несправедливостью”.

**Деловые
отношения
подчиненного с
руководителем**

Деловые отношения подчиненного с руководителем определяются теми техниками, которые позволяют избежать возникновения конфликтных ситуаций и эмоциональной напряженности в работе.

Умелое выполнение этих техник никак не свидетельствует об ущербности социальной роли подчиненного по отношению к руководителю, а напротив, позволяет чувствовать себя весьма достойно и управлять ситуацией.

Умение стать на точку зрения руководителя. Для того чтобы построить деловые отношения с руководителем, необходимо научиться становиться на точку зрения другого, то есть видеть свое поведение не только со своей стороны, но и глазами руководителя. Это позволит не испытывать недовольство и обиду от того решения, которое сразу вызывает эмоциональное неприятие. Надо исходить из того, что каждый человек делает что-либо в силу определенных причин. Для того чтобы знать эти причины, нужно поставить себя на его место. Если вы спросите себя: “Как бы я поступил, если бы был в его шкуре?” - вы сэкономите массу времени и нервов, ибо “поняв причину, мы менее склонны отвергать следствие”.

Умение подчиненного признавать свою неправоту первым. Когда мы ошибаемся, а это будет случаться в роли подчиненного довольно часто, чтобы быть честными с самими собой, надо учиться признавать свои ошибки. Такая практика не только даст удивительные результаты, но будет при любых условиях для вас стократ привлекательна, нежели попытка защитить свою точку зрения. Покаянно осуждая себя, подчиненный взывает к великодушию руководителя. Если попытаться искать оправдание, как это делается в массе случаев, то это только может усугубить со-

стояние дела. Вместо того, чтобы не ломать копья, следует признать, что руководитель абсолютно прав, а вы неправы. Если признать это сразу, откровенно и искренне, то дело может закончиться не так уж и плохо. Когда мы чувствуем, что нам собираются устроить хорошую головомойку, не лучше ли опередить руководителя и сделать это собственноручно. Не легче ли вынести самокритику, нежели выслушивать порицания из чужих уст? Скажите сами о себе все то, что намеревается, по вашему мнению, высказать руководитель, скажите это раньше, чем это сделает он, и вы лишите его эмоционального заряда. Можно поставить сто против одного, что он сменит свою позицию на более великодушную и обнаружит готовность смягчить вашу вину и даже полностью простит вас.

Оправдать свои ошибки способен любой дурак. Большинство дураков так и делают. Но для того чтобы добровольно признать свою ошибку, нужны известное мужество и способность подняться над своим эгоцентризмом. Поэтому, если вы неправы, признайте это сразу и чистосердечно.

Умение подчиненного уступать руководителю в противоречивой ситуации. На любую ситуацию, как правило, можно смотреть с разных позиций и каждый оценивающий ее будет стараться придерживаться, как правило, только своей точки зрения. Другие точки зрения тоже будут иметь право на существование, но уже рассматриваться как несущественные. Такого рода ситуации в отношениях подчиненного с руководителем возникают достаточно часто. Если подчиненный будет настаивать на своем видении проблемы, то тем самым создаст напряженность в отношениях с руководителем. Уступив руководителю в противоречивой ситуации, где шансы сторон оценивались как 50 на 50, он не только не проигрывает в решении деловых проблем, но и создает благоприятный эмоциональный фон для деловых отношений с ним.

Умение подчиненного давать руководителю почувствовать свое превосходство над собой. Если исходить из того, что глубочайшим принципом человеческой природы является страстное желание получить признание своей ценности, то оно многократно усиливается посредством того, что он становится руководителем. Сам социальный статус руководителя предполагает,

чтобы его воспринимали с определенной высоты положения. Если подчиненный будет игнорировать его ролевую позицию, то тем самым на пустом месте будет создана конфликтная ситуация. В социальном статусе подчиненного уже заложено предписание быть в “позиции снизу” и признавать над собой превосходство руководителя. В этом не должно быть ничего личного. Таковы социальные роли. И “правила игры” требуют от подчиненного не столько умения следовать предписанному, сколько подчеркивать в отношениях с руководителем, что он постоянно помнит, кто есть кто.

Как можно помочь руководителю прийти к нужному решению. Для этого надо наводить руководителя на мысль и пусть он сделает выводы сам. Иллюстрацией такого рода умения может послужить следующий случай. Один художник делал эскизы для студий, поставляющих рисунки декораторам тканей. На протяжении трех лет он наносил визит одному из ведущих модельеров и предлагал их приобрести. Модельер тщательно рассматривал их, но не находил их интересными для себя. В конце концов художник попытался применить новый подход. Захватив с собой несколько незаконченных эскизов, он отправился к модельеру. Показав ему эти незаконченные эскизы, он попросил его оказать помощь в том, чтобы их завершить. Тот некоторое время рассматривал наброски, не говоря ни слова, а затем предложил оставить на несколько дней их у него. Через четыре дня художник получил указания как их закончить и все выполнил в соответствии с пожеланиями модельера. В результате все эскизы были приняты. С тех пор этот модельер заказал десятки других эскизов, выполненных по его идеям.

Выбор между доказательством и умением излагать факты. Если мы установили, что даже в партнерских отношениях что-либо доказывать бесполезно, то, тем более, этого не стоит делать в отношениях с руководителем. Не стоит доказывать руководителю, что он неправ. Необходимо всяческим образом использовать принцип наглядности. Известно, что истина не требует многословия для своего доказательства. Если что-либо является очевидным, то достаточно его просто констатировать. Но лучший выбор между доказательством и умением излагать факты сводит-

ся к тому, чтобы просто промолчать в том случае, когда, на взгляд подчиненного, у него есть возражения.

**Деловые
отношения
руководителя с
подчиненными**

Руководитель может строить деловые отношения с подчиненными с помощью своего **авторитета**, который является наиболее эффективным средством осуществления властных полномочий. Власть, основанная на авторитете, - это не власть авторитета, которая сочетается с элементами личной диктатуры. Когда насилие является средством воздействия на поведение людей, тогда появляется власть в форме господства. Во власти посредством авторитета используются личные качества в качестве примера для оказания воздействия, способствующего осуществлению цели. Механизм осуществления власти, основанной на авторитете, построен на вере, доверчивости, повышенной внушаемости. Человек вверяет себя в чью-то волю, признавая ее для себя определяющей.

Умение не унижать подчиненного. Умение не унижать - это жизненно важно для построения деловых отношений руководителя с подчиненными. Но только немногие задумываются над этим. Как правило, в пылу неудовлетворенности чем-либо руководитель грубо топчет чувство достоинства подчиненных, добиваясь своего, находя ошибки, произнося угрозы, критикуя нижестоящего руководителя перед его подчиненными.

Умение не приказывать. Приказ как не самое эффективное побудительное средство. Никто не любит приказного тона. И самое главное - приказ никогда не приводит к желаемым целям. Подчиненные, напротив, стараются любым образом свести на нет его побудительную силу. И такое поведение в среде подчиненных рассматривается как своего рода доблесть. Кроме данного вида побудительного типа информации существуют *рекомендация, совет, купля-продажа, просьба*. В тех или иных сочетаниях эти побудительные средства могут быть использованы в форме вопроса. Вместо того, чтобы использовать фразы типа: "Сделайте это или сделайте то" либо "Не делайте этого или того", руководитель может спросить: "Не подойдет ли это?" или "Не думаете ли вы, что так будет лучше?".

Как можно дать подчиненному возможность “сохранить свое лицо”. Обходя как-то территорию завода, директор увидел группу курящих рабочих. Прямо над их головами висела табличка с надписью: “Курить воспрещается”. Застигнутые врасплох, рабочие ожидали типичную реакцию руководителя, которая должна была заключаться в реплике: “Вы что, читать не умеете?”, и после нее - те или иные санкции. Вопреки таким ожиданиям, директор подошел к рабочим, вручил каждому по сигарете и попросил, чтобы они курили в установленном месте. Такое поведение директора вызвало восхищение. Он не только ничего не сказал о неправильном поведении, но и сделал небольшой подарок, дав возможность рабочим спасти свое лицо.

Умение помочь подчиненному сделать недостаток легко исправимым. Достаточно часто подчиненные делают что-то не так, как это должно быть сделано. Если руководитель скажет подчиненному, что он тупица, что он ни к чему не способен, что все, что он делает неправильно, то тем самым лишит его стимула к совершенствованию. Чтобы не совершать такой ошибки, надо создать такие условия, которые позволили бы легко выполнить порученное дело. Руководитель должен дать почувствовать подчиненному, что он уверен в его способностях, которые позволяют ему успешно справиться с задачей. Подчиненному следует дать понять, что его недостаток легко исправим и порученное дело он выполнит без особого труда. В свою очередь, подчиненный, чтобы добиться успеха и исправить недостаток, приложит максимальные усилия.

Два способа высказывания критических замечаний подчиненному. Первый способ основан на снятии механизма психологической защиты посредством взвешивания позитивных и негативных качеств подчиненного. Чтобы изменить поведение подчиненного, не нанося ему обиды и не возбуждая в нем негодования, начинайте с похвалы и искреннего признания достоинств подчиненного. Закончить надо тоже похвалой. Это будет своего рода резюме.

Второй способ основан на том, чтобы нейтрализовать механизм психологической защиты подчиненного в ситуации “разбора полетов”, посредством рассказа о своих собственных ошибках. Подчиненному гораздо легче выслушать перечисление собствен-

ных ошибок, если руководитель начинает со скромного признания, что сам он тоже далеко не безгрешен.

Умение руководить умными людьми. Обычно, когда в подчинение руководителю попадает кто-либо умнее его, то, как правило, возникает напряженная ситуация. Умному подчиненному невозможно предложить алгоритм выполнения порученного дела. С другой стороны, развитый ум всегда находится в тесной связи с развитой индивидуальностью и желанием из нее исходить. Не учитывать этого руководитель не может. Поэтому единственный способ решить проблему построения деловых отношений с умным подчиненным - это создать максимально благоприятные условия для его работы. В силу того, что состояние ума всегда связано с необходимостью самореализации, то такой подчиненный изначально настроен на максимально продуктивные результаты без дополнительного внешнего побуждения.

Вызывание духа соперничества у подчиненных. Игра! Вот то, что любит каждый удачливый человек. Возможность самовыражения. Возможность доказать свое превосходство, выиграть и победить. Именно это стремление порождает всяческого рода состязания. Желание превзойти. Желание почувствовать свою значительность. Поэтому, если руководитель желает побудить подчиненных с мужественным характером к выполнению какого-либо дела, то он должен бросить им вызов по типу: “Слабо?”

Люди “заводятся” на пустяках. Иллюстрацией этого может быть следующий случай. Рабочие одного цеха не выполняли производственных норм. Начальник их убеждал, ругал, грозил увольнением, но ничего на них не действовало. В конце рабочего дня, когда должна была приступить к работе ночная смена, начальник цеха вывел на полу мелом большую цифру шесть (столько плавок сделала дневная смена) и вышел. Когда пришли рабочие ночной смены, они увидели “6” и спросили, что это значит. Им объяснили. На следующее утро ночная смена стерла “6” и заменила большим “7”. Когда явились рабочие дневной смены, они увидели на полу “7”. Значит, решили они, ночная смена считает себя лучше дневной?. Ну, хорошо же, мы покажем ей, так ли это. Они с энтузиазмом принялись за работу, и когда вечером ушли, то оставили на полу огромную хвастливую цифру “10”. Дело по-

шло на лад. Вскоре отстающий цех работал лучше, чем любой другой на заводе.

Возможности проявления необходимых качеств у подчиненных. Если руководитель будет вдохновлять подчиненных маленькой похвалой и высвобождать тем самым скрытые возможности, то он не только сможет добиться изменения в их поведении, но и буквально появления необходимых качеств у подчиненных. Движущей силой целенаправленных преобразований подчиненных является награда, которую они получают за каждый даже самый скромный успех. Чтобы подчиненный проявил какое-то качество, руководитель должен вести с ним так, как будто это качество уже является его отличительной чертой. Очень полезным в этом случае будет объявить во всеуслышание о наличии в нем того качества, который он хочет в нем развить. Если руководитель создаст подчиненному хорошую репутацию, то он приложит невероятные усилия, чтобы не разочаровать его.

Тема 7. СОЦИОЛОГИЯ СЕМЬИ

Семья как идеальная реальность

Пути создания семьи

Ведущие тенденции в брачных отношениях

Основные проблемы современной семьи

Семья как идеальная реальность

Первой формой социальной общности, которая помогает индивиду на пути материальной, социальной и духовной саморегуляции, является семья. Семья - это идеальное образование. Она, конечно, имеет свое материальное оформление, но как социальная структура проявляется только в процессе опредмечивания и распредмечивания своего идеального начала, которое понимается как нравственная ступень восхождения индивида к человеку.

Понимание семьи, предложенное А. Г. Харчевым, как малой группы, основанной на браке или кровном родстве, “члены которой связаны общностью быта, взаимной моральной ответственностью и взаимопомощью”, годится только для констатации того, что “в браке и семье отношения, обусловленные различием полов и половой потребностью, проявляются в форме нравственно-психологических отношений”. Это суждение, с одной стороны, мало что проясняет в понимании сути семьи как социальной общности, а, с другой - как “ячейки” общества. Этим определением сказано примерно то же самое, если бы мы утверждали, что стол, как предмет мебели, необходим для жизнедеятельности индивида и ставится в жилом помещении. Вроде бы все верно, но таким суждением ничего не проясняется относительно сущности стола.

Огромное количество работ, посвященных проблеме семьи, рассматривая ее как необходимый инструмент социальных отношений, как элемент социальной структуры общества, уделяют основное внимание вопросам производства самого человека и связывают его, в первую очередь, с продолжением рода. Особенно это ярко выражено в марксистской парадигме. Семья здесь

соотносится с активным участием в воспроизводстве и укреплении определенного вида собственности, обеспечением того, чтобы накопление происходило определенным и упорядоченным способом от поколения к поколению. Все другие виды деятельности семьи, начиная от половых отношений и заканчивая воспитанием детей, зависят от этой функции. Энгельс так прямо и пишет, что функции семьи в конечном счете зависят от экономического базиса общества. Таким образом, проблема брака и семьи решается в рамках дилеммы: цель или средство. В марксистской социологии все формы брака, как и разнообразные формы семьи, которые существуют до коммунистической формации, рассматривались через призму экономической выгоды, соображения расчета. Согласно марксистскому учению, только социалистические преобразования могли породить связанные с браком ожидания счастливого супружества, то есть брак и при социализме становится целью, а не средством.

Если рассматривать семью как элемент структуры демократического государства через определение, что есть семья: цель или средство, то тогда речь должна идти не столько о происхождении семьи, сколько о причинах ее образования. На вопрос, как создается семья? - имеется много вариантов ответов. А вот на вопрос, почему создается семья, все ответы можно свести к общему знаменателю: *для достижения более полной свободы*. Как ни парадоксально, на первый взгляд, звучит такое суждение, но во многом все обстоит именно так.

Зададимся вопросом, зачем люди вообще создают семью? Не будем брать исторически отдаленные периоды времени, ведь не спросишь тех, кто жил в те далекие времена, о мотивах их бракосочетания. Достаточно проинтервьюировать тех, кто сегодня выходит замуж и женится. В ответах современных людей вряд ли услышишь возвышенное патетическое о необходимости продолжения рода человеческого или, наоборот, заземленное материалистическое о воспроизводстве производительной силы, или патриотическое о необходимости пополнять ряды защитников Отечества. Обычно в этих ответах превалируют мотивы, связанные с чувственным влечением, ожиданием семейного счастья, созданием семейного очага, даже просто эгоистический расчет, построенный на ожидании материального или социального благополу-

чия от брака. И за всеми этими ответами стоит та или иная степень свободы, которую люди хотят приобрести посредством семьи. В плане становления человеческого начала семья является основой для самореализации индивида, которая может в большей степени дать желаемую свободу каждому, кто вступает в брак, чем состояние, не связанное с браком. Каждый вступающий в брак жертвует при этом определенной долей свободы холостяцкой или незамужней жизни для того, чтобы получить взамен новую форму свободы, которая не только компенсирует потерю, но и даст желанное приращение. Дающий что-либо надеется получить взамен нечто большее. В каждом конкретном случае - это что-то особенное, специфическое, но всегда связанное с идеей свободы. Индивид, по своей воле образующий семью, берет на себя определенные обязанности и тем самым теряет определенную степень свободы, но приобретает в то же время соответствующие права как наличное бытие свободы. Он может ошибаться в своих расчетах, его ожидания могут не оправдаться и тем не менее у него должна быть выражена тенденция к жертвенности, готовность поступиться чем-либо ради более ценного или необходимого: достижения желаемой свободы. Ведь не ему предписываются регламентированные обязанности, а он привносит с собой нечто, что берет на себя в качестве круга действий, безусловных для выполнения в сфере семейной жизни. Только индивид с развитой нравственной основой может обладать правами. Это обладание становится возможным постольку, поскольку у него будут соответствующие обязанности. В свою очередь, он тогда "повязан" обязанностями, когда у него есть соответствующие права. В семейной жизни индивид, как отмечает Гегель, "находит в обязанностях скорее свое *освобождение*, отчасти от зависимости, в которой он находится под властью чисто природных влечений, отчасти от стесненности, испытываемой им в качестве субъективной особенности". Обязанность в данном случае понимается, прежде всего, как ограничение произвола и в определенной мере выражает развитое нравственное начало.

Семья как понятие характеризует общность противоположных начал, создающаяся для получения удовольствия души и тела. Таинство брака делает каждую семью по-своему уникальной. Вместе с тем, образующие ее начала, как два истока, имеющие

свои русла, в результате слияния своих вод образуют единое русло. Эта мысль полностью созвучна древнему мифу о половинках душ, разбросанных в пространстве и времени, которые ищут друг друга, чтобы вновь обрести единство. Итогом такого единения должна быть в идеале единица. “Половинка души”, как отдельная единица, находя свою вторую половину, которая также есть отдельная единица, не образует в своей взаимосвязи нечто эквивалентное цифре “два”, являющейся суммой данных слагаемых, а дают в своем сочетании единицу. Здесь можно провести аналогию не с математической операцией сложения, а умножения (как известно, единица плюс единица в сумме равны двум, а единица, умноженная на единицу, дает единицу), хотя и это правомерно, но как иллюстрацию невозможности путем сложения двух начал образовать семью, соответствующую идее единства. Только в результате отождествления друг с другом вступающих в брак семья есть “одно лицо”. Использование символа “единица” позволяет, с одной стороны, показать предел готовности индивида к созданию семьи. Соответственно, эта готовность может быть определена через любое числовое выражение в интервале от 0 до 1. Наименьший показатель степени готовности к браку одного из партнеров и будет тем числовым выражением, которое будет характеризовать семью как идеальную реальность. С другой стороны, единица также выражает предел общности взглядов, то есть меру совпадения каждой части “души” друг с другом. В идеале - это полное совпадение, в результате которого две единицы образуют новую единицу. Чем меньше тождественность исходных начал, тем меньше образуется сектор взаимообусловленности. Этот сектор может также определяться любым числовым выражением в интервале от 0 до 1. Здесь следует отметить, что “ни одна из сторон брака не составляет для себя весь объем его в себе и та или иная сторона до существования брака может отсутствовать, не нанося ущерба его сущности”.

Переплетение двух колец, которые являются неотъемлемым атрибутом свадебной церемонии, - это не просто дань традиционной обрядности, но и символ бракосочетания. Два переплетающихся кольца символизируют две свободные воли: с одной стороны, волю мужского начала и, с другой стороны, волю женского начала, которые сливаются в некоторое единство, чтобы

образовать нечто третье - семью, проявляющуюся как идеальная реальность. Два кольца, переплетаясь, образуют общий сектор, который представляет собой идеальную реальность, проявляющуюся как семья. Сколько привнесет с собой в брак каждая сторона, настолько должна, на первый взгляд, и рассчитывать. Но это не совсем так. Ожидания вступающих в брак должны быть не только сбалансированы со своими собственными возможностями, но и сгармонизированы с противоположной стороной. Чтобы не было семейных коллизий, доля, которой жертвует каждый вступающий в брак, должна быть одинаковой, независимо от степени ее выраженности в целом. Если один из супругов, например, готов поступиться своей свободой на 0,5, а другой - только на 0,1, то семья будет функционировать как идеальное образование не выше 0,1. Для того, кто внес большую долю в дело образования семьи, разница в 0,4 скажется в нереализованных ожиданиях, в страданиях или конфликтах. В свою очередь, вступивший в брак только с 0,1 семейного "капитала", может какое-то время паразитировать на той доле своего партнера, которую он не сгармонизировал, но это уже не будут нравственные отношения. Тем более, невозможно создать семью, когда один из супругов будет обладать только правами, а другой только обязанностями.

Нет целого и при внешней тождественности супругов, когда проявляется "мнимая реальность". Мужчина и женщина, которые ради детей, чтобы не было худой молвы и т. п., поддерживают "семейный союз", живя "благопристойно" вместе. Вследствие внешнего характера их брака они не образуют единство, которое можно было бы считать семьей. Демонстрация для окружающих их семейной общности подчеркивает только иллюзорность брака. У них нет внутреннего единства, которое тождественно общности их сущностей. Они довольствуются внешним общим, которое образуется сходством признаков. Это может быть проживание в одной квартире, они могут вместе появляться на людях, даже спать в одной постели, но это ничего не меняет. Для окружающих эта семья будет выглядеть вполне прилично, но по своей сути она не будет соответствовать изначальной идее, тому внутреннему взаимообусловленному единству, которое является синтезом двух начал.

Степень общности взглядов на жизнь, с одной стороны, и степень готовности к вступлению в брак, с другой стороны, в свою очередь, являются двумя характеристиками одной и той же нравственной целостности, которая идеальна по своей сути. Эта идеальность является основополагающим началом для рождения, воспитания и образования детей. Но не дети создают связующие нити семейных отношений, а, наоборот, уровень семейных отношений продуцирует питательную основу для формирования нового поколения. В своих детях семья образует новое единство, которое призвано “отпочковываться” от своей первичной основы, чтобы жить самостоятельной жизнью. Семья закладывает для этого необходимые человеческие предпосылки.

Двое - мужчина и женщина - вступают в брак, чтобы образовать нечто третье - семью, которую каждый из супругов рассматривает как средство для достижения определенной свободы в качестве субъективной индивидуальности. Они становятся мужем и женой. Взаимная готовность к семейной жизни, сбалансированность их прав и обязанностей в последующем послужит семейной основой для рождения и формирования ребенка как человека, в которой женское начало должно уже будет проявиться в материнском, а мужское - в отцовском качествах. Помимо участия родителей в воспитании и развитии ребенка посредством идеальных начал отца и матери, они будут влиять на его развитие и как носители других своих идеальных начал - тех социальных ролей, которые они выполняют в обществе.

Будем исходить из того, что на каком-то этапе своего развития люди понимают смысл своего человеческого назначения, а тем самым считают своей нравственной обязанностью вступить в брак. Как замечает Гегель, в этом случае “объективным исходным пунктом является свободное согласие лиц на то, чтобы *составить одно лицо*, отказаться в этом единстве от своей природной и единичной личности. Такое единство есть в этом отношении самоограничение, но и именно потому ... оно есть их *освобождение*”. Контекст такого единения в браке показывает нравственное деяние свободы, которую индивид может посредством него получить. Но жизнь индивида не ограничивается наличным бытием только этой свободы. Он в большей мере может реализовать свое предназначение стать человеком, когда в семье родится

ребенок. Лишь с появлением ребенка семья как нравственное целое получает свое логическое завершение и тем самым создает предпосылки для более высокого уровня реализации свободы. Детей нельзя рассматривать только как предметное содержание любовной взаимосвязи между мужем и женой. Рождение детей даруют индивиду более продуктивную возможность реализовать свое человеческое начало. Но при этом дети не рассматриваются как средства для достижения свободы и не могут принадлежать семье как вещи.

Пути создания семьи

Если проанализируем, каким образом создается семья в современных условиях, то обнаружим как минимум пять основных ее истоков.

Наиболее распространенной предпосылкой образования семьи в наше время является эмоционально-чувственное влечение мужчин и женщин друг к другу. В большинстве случаев - это "любовь с первого взгляда". Это самый приятный период во взаимоотношениях будущих супругов. Они очарованы друг другом, им так хорошо вместе, что больше ничего и не надо. Но, как правило, на этом этапе взаимоотношений наиболее полно эксплуатируется "эффект свиданий". Он и она каждый раз живут предстоящим свиданием, к которому постоянно готовятся и стараются на нем проявляться только со своих привлекательных сторон. В процессе такого общения срабатывает "эффект ореола". Суть его состоит в том, что та часть, которая подается для восприятия одной стороной для другой, создает эффект, что и все целое, что представляет собой его партнер, является таким же как эта часть. И после того, как эти очарованные друг другом партнеры создают семью, они получают либо сразу, либо со временем всю информацию друг о друге. Чаще всего такое познание друг друга "без прикрас" заканчивается разводом. Вот почему до 90 % браков, построенных на эмоционально-чувственной основе, распадаются в течение одного года.

Не менее популярен в создании семьи и путь насилия. Раньше это была воля родителей или кого-либо другого, кто подавлял волевое начало одного или обоих супругов, для того чтобы образовать семью, руководствуясь своими соображениями. В современной жизни распространены другие формы принуждения, ко-

которые используют сами вступающие в брак. Как правило, все они сводятся к физическому или моральному насилию. Раньше метод принуждения для вступления в брак использовали мужчины, которые, насилуя девушку, считали, что она некуда не денется. Сейчас это метод в основном используют женщины, которые шантажируют своего партнера тем, что у нее от него будет ребенок. Существование семей, образованных принудительным путем, во многом имеет чисто функциональную природу, не связанную с его идеальной природой. Поэтому в таких семьях нет счастья и в большинстве своем они рушатся.

По-прежнему определяющую роль в создании семьи могут играть **родители**. С одной стороны, предпосылки для этого содержатся в особенностях мусульманской культуры, которая в вопросах создания семьи следует вековым традициям. Выбор спутника жизни в мусульманском мире резко отличается от принятого на Западе. Поскольку Ислам придает столь большое значение целомудрию и скромности, в большей части мусульманского мира юноша и девушка общаются друг с другом очень мало. Юноши и девушки не устраивают свиданий и нив коем случае не допускают никакой добрачной близости. Любовь к мусульманским парам приходит после заключения брака, а не до него. Выбор брачного партнера поэтому производится чаще всего родителями, особенно если идет речь о девушке. Молодым людям позволительно выразить свое предпочтение, они могут сказать, чего бы им более всего хотелось, они могут принимать активное участие в самом выборе, но, как правило, самостоятельный поиск будущего супруга они не ведут. Предложения могут исходить как от семьи юноши, так и семьи девушки, но обычно предложение делает юноша. Это происходит благодаря контакту его родителей, других родственников или близких друзей с родителями девушки. Брак не может состояться без согласия и одобрения ее отца или опекуна, выдающего девушку замуж. Брак в Исламе является не священным, а скорее правовым договором между мужчиной и женщиной, устанавливающим законность, нерушимость и взаимную ответственность их родственных отношений, принятие друг друга в качестве супругов по обоюдному решению для совместной жизни согласно учениям Ислама. Оба должны осознавать свой долг пред

Богом и ответственность друг перед другом во всех аспектах их взаимоотношений

С другой стороны, в рамках западной культуры участие родителей в процессе создания семьи своих детей заключается в праве совещательного голоса. Это право во многом сходно с функциями мудреца при каком-либо правителе. Когда человек решает создать семью - он становится правителем своей судьбы. В большинстве случаев родители плохого не посоветуют своим детям. И как показывает жизнь, что прислушаться к этим советам следовало бы. Советы родителей - это та часть рационального, которого всегда не хватает на этапе эмоционального принятия решений.

Как и раньше, так и в наше время особое место в создании семьи занимает **брак по расчету**. Какие бы побудительные мотивы не лежали в основе этого брака, он формирует достаточно прочную семью. Как показывает статистика только 3 % таких браков заканчивается разводом. К браку по расчету относятся и семьи, подписавшие так называемый “брачный договор”. Если исходит из того, что семейное единство двух начал образуют права и обязанности сторон, то такой тип брака наиболее детально балансирует взаимосвязь прав и обязанностей будущих супругов еще до момента вступления в брак. Даже если на начальном этапе нет взаимного влечения друг к другу, оно может со временем появиться как приятное дополнение, которое не было предусмотрено контрактом. В этом браке нет иллюзий и ожиданий, что в нем должна быть создана счастливая семья. Каждая сторона от другой получает лишь то, что ей хотелось получить. Проблемы возникают, когда эти ожидания начинают распространяться на те сферы, о которых не договаривались.

Наиболее оптимальный путь создания семьи состоит из синтеза двух начал: **эмоционально-чувственного влечения и совпадения ценностных ориентаций**. Иными словами, для создания счастливой семьи, кроме любви, требуется элемент расчета социальной и нравственной состоятельности избранников в роли будущих супругов. Если брак будет основан только на любви и не будет в последствии подкреплён ценностным единством, то его ждет трагическая участь. В качестве иллюстрации можно вспомнить жизнь Льва Толстого после женитьбы. Вначале их

счастье казалось слишком совершенным, слишком большим, чтобы долго продолжаться. Кроме славы у Толстого и его жены были богатство, высокое социальное положение. Затем Толстой постепенно изменился. Он стал совершенно другим человеком: роздал свои земли и жил как бедняк. Его жена по-прежнему любила роскошь, которую он презирал. Она жаждала славы и рукоплесканий, а для него это были ничего не значащие пустяки. Она желала денег и драгоценностей, а он верил в то, что богатство и частная собственность - грех. В течение многих лет она кричала, бранила, изводила его за то, что он отказывался от своих авторских прав. В конце концов, в возрасте восьмидесяти восьми лет Толстой, не имея больше сил выносить трагедию несчастной своей семейной жизни ушел от своей жены в холод и мрак, сам не зная куда. Одиннадцать дней спустя он скончался на маленькой железнодорожной станции. Перед смертью он требовал, чтобы жену не допускали к нему.

Уровень духовного общения супругов является одним из главных факторов их удовлетворенности или неудовлетворенности браком. В характеристике духовного общения наиболее полно выражаются их чувства и интерес друг к другу, уровень взаимопонимания.

**Ведущие
тенденции
в брачных
отношениях**

Тенденции функционирования семьи на современном этапе развития Украины в целом отражают те же проблемы, который породил феномен западной культуры. Ведущей тенденцией в брачных отношениях является **увеличение числа разводов**. Можно выделить три группы факторов, которые приводят к разрушению браков: *расхождение ценностных ориентаций; сексуальная неприиспособленность, материально-бытовые*. К первой группе относятся причины, вытекающие непосредственно из общения супругов в браке: “тяжелый характер” одного из супругов, отсутствие любви, супружеская неверность и т. п. Все это многообразие причин нравственно-психологического характера можно свести к трем более общим причинам: 1) нравственная незрелость одного из супругов; 2) отсутствие качеств, необходимых для сотрудничества супругов в браке и 3) психологическая несовместимость супругов.

Вступающие в брак согласны с тем, что сексуальная культура и сексуальная совместимость абсолютна необходима для нормального функционирования семьи. Но как это не покажется странным, и сегодня при всех современных возможностях сексуального просвещения распадаются браки и калечатся жизни из-за невежества в области самого естественного и важного инстинкта. Секс является одной из удовлетворяемых в супружеской жизни потребностей, но, если сексуальные отношения не в порядке, ничто другое не будет в порядке.

Конфликты супругов и разводы нередко связаны и с группой причин материально-бытового характера. Низкий уровень доходов, длительные невыплаты зарплаты, разрушение рабочих мест многое другое в сфере материальной жизни сказывается на проблемах бытового характера, которые приводят к конфликтам и, в конце концов, к распаду семьи.

Все более усиливающейся тенденцией в современных брачных отношениях является **снижение уровня рождаемости**. Во многом это обусловлено кризисным состоянием экономики Украины. Многие семьи, даже желая иметь детей, не решаются их заводить из-за опасения, что не смогут обеспечить нормальный уровень их жизни. Кроме этой причины есть и другой фактор. Он связан с уровнем развития культуры женщины и занятостью ее в сферах общественного производства. Экономическая независимость женщин ведет к тому, что брак перестает быть для нее источником существования и социального положения и строится на более нравственной основе. Совмещение профессиональной работы с семейными обязанностями приводит “двойной нагрузке” у женщины. Она является причиной физических и нервных перегрузок, которую зачастую ухудшают психологический климат в семье и создают условия для развода.

Одной из характерных примет нашего времени является **тенденция к снижению количества заключенных браков**. Причина этого заключена не сколько в желании основательно подготовиться к семейной жизни и даже не в материальных проблемах, хотя и они оказывают какое-то влияние на появление этой тенденции, а в безразличной реакции общества на раннюю сексуальную жизнь. Половое влечение и возможность половой жизни в современном обществе реализуется гораздо раньше, чем это

можно было удовлетворять посредством брака. Сплошь и рядом мы видим, слышим и читаем, что процент абортс увеличивается у девочек школьного возраста. Они быстро влюбляются и, не встречая со стороны общества в перспективе позор и порицание, “отдаются” своему другу. Снисходительность общественного мнения к подобным поступкам молодых людей ведет за собой все большее число их “падений”. Другая причина кроется в так называемых **гражданских браках**, которые получают все большую популярность в качестве альтернативы официальному браку. С одной стороны, молодые люди посредством этой формы брака нивелируют негативную реакцию родителей на удовлетворение сексуальных потребностей, а с другой стороны, зрелые люди исходят из того, что в таком браке есть возможность лучше узнать друг друга, прежде чем регистрировать супружеские отношения официально.

Следствием либерализации половых отношений является **увеличение числа детей, рожденных вне брака и увеличение семей с одним родителем**, так называемых неполных семей. Появление на свет детей, рожденных вне брака, не только является расплатой за гражданский брак, но и в ряде случаев осознанным шагом, на который идет женщина, не нашедшая подходящего для себя спутника жизни. Она считает, что ребенок нужен ей для более полной реализации женского начала. Увеличение семей с одним родителем, кроме названных причин, происходит в основном за счет разводов или гибели одного из родителей.

Современное состояние общества характеризуется **увеличением количества так называемых “неблагополучных” семей**, не справляющихся с функцией воспитания детей. Мнимые семьи, которые время от времени то распадаются, то образуются, не только не могут быть эффективным воспитательным средством, но и, более того, являются питательной основой для формирования человека с отклоняющимся поведением.

Характерной тенденцией функционирования брачных отношений можно считать в сегодняшних условиях **уменьшение размеров семьи** за счет снижения рождаемости и вследствие перехода от сложной многоплановой семьи к супружеской “нуклеарной” семье, состоящей из двух поколений - супругов и их детей.

Либерализация внутрисемейных отношений обусловила переход от автократической структуры семьи, где вся полнота власти принадлежит мужчине, к демократической структуре, в которой **властные полномочия распределены между мужем и женой**. В современных условиях, когда муж и жена заняты на работе, особое значение приобретает уровень их сотрудничества в быту. Равномерное распределение домашних обязанностей является характерной чертой оптимальной модели брака.

Каждая семья в той или иной степени сталкивается с одними и теми же проблемами, которые не решить она не может, ибо от решения их зависит ее благополучие и счастье супругов в браке. Все эти проблемы можно свести к четырем группам: *бытовые* проблемы, проблемы *межличностных отношений*, проблемы *воспитания детей* и проблемы *взаимоотношений со своими родителями и родителями мужа или жены*.

Когда начинаются будни совместной жизни, на первый план выступают **бытовые** проблемы, которые для некоторых семей являются источником развода. Как правило, все эти проблемы можно свести к двум: *определению прав и обязанностей супругов и выяснению, кто в семье главный*.

В семьях, основанных на религиозных принципах, исходят из того, что руководящая роль должна принадлежать мужчине, поскольку он обладает большей физической и эмоциональной силой и стойкостью, чем женщина. По этой причине на мужчину возложена ответственность за поддержку и содержание всех членов семьи, которые нуждаются в помощи и поддержке. Жена должна подчиняться мужу, если только он не требует от нее непокорности Богу - в этом случае она не должна ему подчиняться. Он же со своей стороны должен быть внимательным и заботиться о ее благополучии. Жена также отвечает за должное состояние дел в доме. Мужчина и женщина в большинстве случаев совершенно согласны со своими ролями мужа и жены. В результате, поскольку разделение ролей и обязанностей между мужем и женой, как правило, четко определено и признано, многих проблем и трений удастся избежать.

Если у супругов нет такой внешней заданности ролевых позиций мужа и жены, то их попытки самостоятельно предписать друг другу определенные обязанности, как правило, приводят только к конфликтным ситуациям. Лучший выход из этого положения состоит в том, чтобы побуждать друг друга к сотрудничеству в меру возможностей каждого. Не стоит в такого рода семьях выяснять, кто главный. Это то же ни к чему хорошему не приведет, ибо каждая сторона найдет убедительные аргументы, чтобы настаивать на своем верховенстве. Решить эту проблему можно основываясь на признании того, что в разных сферах жизнедеятельности что-то получается лучше у мужа, а что-то - у жены. Поэтому следует согласиться с ведущей ролью каждого в тех сферах, где они ее более успешно выполняют.

Не менее значимой для супружеской жизни являются межличностные отношения, которые складываются из *непосредственного общения друг с другом и половых отношений*.

Дух брака - это дух взаимного уважения, доброты, любви, сотрудничества и гармоничных взаимоотношений. В своем муже жена имеет друга и партнера, разделяющего с ней ее жизнь и заботы, лелеющего, и оберегающего ее, и помогающего ей выполнять обязанности, которые ей было бы трудно, а то и невозможно выполнить одной. Мужчина имеет в своей жене товарища и помощника, обеспечивающего ему покой, комфорт и отдых от борьбы с превратностями жизни этого мира. И тем не менее, первое, что необходимо усвоить при вступлении в брак, - это не мешать каждому жить так, как он или она привыкли, если только эти привычки не приходят в чересчур резкое противоречие с вашими. Для успеха в браке нужно гораздо больше, чем найти подходящего партнера, нужно и самому быть подходящим партнером. Поэтому не надо пытаться переделывать своего партнера..

Все ссоры в семье начинаются из-за пустяков - из-за пустяков уходит и любовь. Поэтому основу общения супругов должно составлять **вежливое** поведение по отношению друг к другу. Если бы супруги проявляли бы такую же вежливость к друг другу, как к посторонним, то в семье никогда не было бы конфликтов. Хорошо известно, что многие проявляют гораздо большую вежливость по отношению к чужим, чем к своим близким. Нам и в голову не приходит мысль прервать чужого человека и сказать:

“Бог мой, что вы несете!” И только членов собственной семьи, мы смеем оскорблять за малейшие повинности. И как это не удивительно, но практически единственные люди, которые говорят нам низкие, оскорбительные слова, - это члены нашей собственной семьи.

Женщины не могут понять, почему их мужья не удосуживаются быть с ними дипломатичнее - ведь мужьям гораздо выгоднее пользоваться методом **мягкой перчатки**, чем методом твердой руки. Многие жены сами вырыли могилу своей супружеской жизни, копая ее постоянно **мелочными придирками**. Для того чтобы женщина нашла счастье в своем муже, нужно, чтобы он проявил ей свою **признательность и преданность**. И если для этой признательности и преданности есть основания, то он также найдет свое счастье. Для этого нужно проявлять чуточку **внимания** друг другу. Такое внимание показывает, что вы думаете друг о друге, что вы хотите сделать друг другу приятное и что счастье и благополучие другого очень дороги и очень близки вам.

Брак также предусматривает обязанность мужа и жены *удовлетворять сексуальные нужды друг друга и в то же время не искать для этой цели кого-либо другого*. Муж и жена должны блюсти себя в этом плане исключительно друг для друга. Но многие считают, что, поскольку существует только эта жизнь, следует получить от нее всевозможные удовольствия и наслаждения, покуда она не кончилась, и человек не признает никаких препятствий и ограничений. Они исходят из того, что женщины и мужчины просто созданы для того, чтобы заниматься “естественным делом”, отвергая любые моральные соображения. Поэтому муж и жена по мере возникновения проблем в половых отношениях должны стремиться объективно и беспристрастно обсудить все аспекты и практику супружеской жизни. При этом они могут руководствоваться тем, что любая религия отрицает право человека на удовлетворение своих потребностей чисто животным образом. Целью религии является регулирование этих животных аспектов человеческой природы и направление их в нужное русло, а также подчинение этой природы со всеми ее гранями и элементами духовному началу. Моральный и духовный ущерб, наносимый людьми себе, а, следовательно, и обществу, когда они пренебрегают жизненной необходимостью человека к чистоте и целостно-

сти, следуя слепым физическим стремлениям, не может быть оценен никем, кроме Бога, который однозначно и полностью запретил подобное и уведомил людей о страшных наказаниях за это в будущей жизни.

Появление детей в семье прибавляет проблемы, связанные с их **воспитанием**. С рождением ребенка у супругов увеличивается объем домашнего труда, возникают новые для них социальные роли - роли отца и матери и родительские обязанности. Все это требует серьезной перестройки супружеских отношений и прежде всего - сотрудничества мужа и жены в ведении домашнего хозяйства, уходе за ребенком и его воспитании. В зависимости от того, насколько успешно происходит такая перестройка, либо брак становится более зрелым и прочным, либо в отношениях между супругами наступает разлад.

Когда планируется, сколько будет детей в семье, то надо руководствоваться тем, что *брать на себя ответственность следует лишь за такое число детей, скольким можно уделить внимание*. Исходить нужно из того, что любой взрослый способен одновременно сосредоточиться лишь на одном ребенке, чтобы уделить ему внимание. Если детей больше, чем взрослых членов семьи, то взрослые оказываются перегружены и не могут отдавать достаточное количество энергии. Дети начинают соперничать между собой за то, чтобы взрослые уделяли им больше внимания. Необязательно, чтобы вся энергия исходила лишь от родителей. По сути дела, даже лучше, если это будет не так. Но тот, кто будет заботиться о детях, должен обеспечивать это индивидуальное внимание.

Дети суть в себе свободные люди, но они не обладают инстинктивно тем, кем они должны стать. Обрести человеческое начало они могут только в семье. Родители добровольно обязывают себя **воспитать в ребенке человека**. Главным моментом воспитания, имеющим прямое отношение к формированию существенных сил человека, является дисциплина, которая учит его **подчиняться и выполнять добровольно обязанности**. Поэтому смысл дисциплины заключается в том, чтобы сломить своеволие ребенка, трансмутировать в нем аффективное и природное в **духовное**, заложить основы для развития в индивидуе **человеческого начала**.

Воспитание человека, прежде всего, зависит от семьи, и потому на семью, живущую высокими стандартами и имеющую хорошую репутацию, как правило, можно положиться в том, что касается воспитания добропорядочных молодых людей. Считается, что дети, воспитанные в религиозных традициях, обладают высокой ответственностью, страхом перед Богом во всех своих поступках и всячески старается отстраниться от всего, что известно им как вредное и запретное.

Проиллюстрируем это положение двумя наиболее продуктивными системами воспитания ребенка: *мусульманской* и *японской*.

Воспитание и обучение в *мусульманской семье* начинается очень рано. Неотъемлемой частью воспитания, начинающегося с самых юных лет, является *покорность, уважение и предупредительность* по отношению к самим родителям и воплощение в жизнь пословицы: “Что угодно родителям - угодно Богу”. Одновременно ребенок учится превыше всего любить Бога и эта любовь и благодарность Богу лучше всего проявляются через покорность его повелениям. Тем самым в ребенке очень рано воспитываются совесть, порядочность и ответственность, и с юного возраста он уже может *следить за своими собственными поступками*. Начиная с подросткового возраста юноша хорошо осознает свою будущую роль мужчины в семье и постепенно морально готовится к ней, а девушка готовит себя к роли жены, матери и домашней хозяйки.

Японская система дошкольного воспитания всяческим образом стремится избегать принуждения. Первые два года младенец как бы остается частью тела матери, которая целыми днями носит его привязанным за спиной, по ночам кладет его спать рядом и дает ему грудь в любой момент, как только он пожелает. Даже когда малыш начинает ходить, его почти не спускают с рук, не пытаются приучать его к какому-то распорядку, как-то ограничивать его порывы. От матери, бабушки, сестер, которые постоянно возятся с ним, он слышит лишь предостережения: “*опасно*”, “*грязно*”, “*плохо*”. И эти три слова входят в его сознание как нечто однозначное, что соотносится с ограничениями.

До школьных лет ребенок делает все, что ему заблагорассудится. Воспитание японского ребенка начинается с приема, который можно было бы назвать угрозой отчуждения. “Если ты бу-

дешь вести себя неподобающим образом, все станут смеяться над тобой, все отвернуться от тебя” - вот типичный пример родительских поучений. Боязнь быть осмеянным, униженным, отлученным от родни или общины с ранних лет западает в душу японца. Поскольку образ его жизни почти не оставляет места для каких-то личных дел, скрытых от окружающих, и поскольку даже характер японского дома таков, что человек все время живет на глазах у других, - угроза отчуждения действует серьезно. Школьные годы - это период, когда детская натура познает первые ограничения. В ребенке воспитывают осмотренность: его приучают остерегаться положений, при которых он сам или кто-либо другой может “потерять лицо”. Ребенок начинает подавлять в себе порывы, которые прежде выражал свободно, не потому, что видит теперь в них некое зло, а потому, что они становятся неподобающими. Тем самым формируется чрезвычайная требовательность к себе и другим в вопросах долга.

Семьи, которые живут вне рамок культурно-религиозных традиций, вынуждены чаще всего решать проблему воспитания детей методом “проб и ошибок”. И если родители, а также все их родственники сумеют преодолеть свой эгоизм в воздействии на ребенка и сумеют выработать **единую стратегию** воспитания, то этим они смогут избежать массу проблем в формировании полноценного человека. Другой составляющей воспитания в семье ребенка остается подготовка его к жизни в обществе, к человеческому взаимодействию с другими людьми, подчинению и уважению норм и законов общества.

Проблема **взаимоотношения с родителями** возникает только в том случае, если дети получили неправильное воспитание. Ребенок, воспитанный человеком, взрослея, обладая собственным опытом, понимает, что пришлось пережить и чем пожертвовать родителям для того, чтобы привести его в этот мир и воспитать. Когда симпатия и понимание между ними и родителями существуют уже на взрослом уровне, несмотря на то, что они могут жить в разных домах или местностях, родители и дети остаются членами одной семьи, объединенной прочнейшими узами долга и привязанности. То, что родители вмешиваются в семейную жизнь, не расценивается детьми как повод их удалить куда-нибудь, где они перестанут докучать и чего-то требовать. Сама

мысль о том, чтобы поместить родителей в “дом престарелых”, на деле являющимся подобием тюрьмы, где они вынуждены будут вести ограниченный образ жизни и умрут в одиночестве и отчаянии, чтобы не быть обремененным заботой о них, представляется совершенно варварской и бесчеловечной, эгоистической, неблагодарной расплатой за все то, что они сделали для детей, когда они были еще беспомощными. Совершенно очевидно и понятно, что, когда родители достигают этой жизненной стадии, наступает очередь детей заботиться о них. Это считается долгом, обязанностью перед родителями.

Тема 8. СОЦИОЛОГИЯ КОНФЛИКТА

Анатомия конфликта

Деловые и эмоциональные конфликты

Причины делового конфликта

Разрешение конфликта

Анатомия конфликта

Эта тема написана на основе идей книги
Ф.М. Бородкина, Н.М. Коряк “Внимание:
Конфликт!” - Новосибирск, 1989.

Конфликт как понятие характеризует форму социальных отношений, заключающихся в столкновении двух или нескольких сторон, когда каждая сторона видит в другой препятствие для решения своих проблем. Как правило, конфликт всегда сопровождают неприятные эмоции, нарушение взаимоотношений, потеря психического равновесия и т. п. Вместе с тем конфликт является необходимым моментом развития как общества в целом, так и его структурных элементов. До одной трети рабочего времени руководители тратят на решение тех или иных конфликтных ситуаций. Поэтому умение решать конфликты является одним из средств управления, пренебрегая которым руководитель всегда снижает эффективность своей деятельности.

Конструктивное отношение к конфликтам предполагает, прежде всего, умение анализировать конфликт через его элементы.

Обычно, в конфликте выделяют участников конфликта и то, что именно, собственно, и служит причиной такой формы отношений. *Участников конфликта* принято называть **оппонентами**, а то, на что направлено их противостояние - **объектом** конфликта. Хотя в конфликте внешне сталкиваются отдельные лица, которые являются оппонентами сами по себе, но они могут быть и представителями групп, подразделений, организаций и т. п. Следовательно, оппонентами в конфликте могут выступать любые

социальные образования, состоящие из отдельных лиц. Оппонентов в конфликте может быть больше, чем два.

Таким образом, может существовать *объект конфликта*, могут существовать *оппоненты*, но самого *конфликта* не будет до открытого столкновения, осознаваемого участниками как конфликт. Поэтому необходимо различать *конфликт* и *конфликтную ситуацию*. **Конфликтную ситуацию** образуют участники с их несовпадающими целями и объект конфликта. Конфликтная ситуация выступает базой конфликта, но не является конфликтом как таковым. Таким образом, чтобы конфликт произошел нужны действия со стороны оппонентов, направленные на достижение своих целей (овладение объектом), которые называются **инцидентом**. Следовательно, **конфликт** можно представить в виде формулы: **конфликтная ситуация плюс инцидент**. Для понимания проблемы конфликта важно помнить. Что конфликтная ситуация может существовать задолго до того, как произойдет прямое столкновение оппонентов. Инцидент может возникнуть и по инициативе оппонентов (или одного из них), и независимо от их воли и желания, вследствие либо объективных обстоятельств, либо случайности. Аналогично и конфликтные ситуации могут возникать либо по инициативе оппонентов, либо объективно, независимо от их воли и желания. Оппоненты в конфликте обладают определенной “силой”, с которой связана их возможность победы в конфликте. Величину такой “силы” следует связывать с тем, **чьи интересы** представляют оппоненты в конфликте. “Сила” считается *минимальной*, если оппонент защищает исключительно собственные, чисто индивидуальные интересы, и *максимальной*, когда идет речь об интересах общества в целом, общечеловеческих ценностях. В относительной “силе” оппонентов отражается сравнительный уровень целей. Цели личного характера, не привязанные к целям групп и тем более противоречащие им, достигаются с большим трудом, при значительном сопротивлении окружающих. Они относительно менее осуществимы, чем цели группы, организации. “Силу” оппонентов можно назвать **рангом оппонента** и определить его через сравнительную сложность их структуры.

Первый ранг имеют те оппоненты, которые выступают от собственного имени и преследуют в конфликте индивидуальные интересы.

Второй ранг присваивается группе, состоящей из отдельных индивидов, которые преследуют во взаимодействии с другим оппонентом некую групповую цель.

Третьим рангом обладает структура, состоящая из непосредственно взаимодействующих между собой простых групп (второго ранга).

Далее ранг оппонентов определяется по индукции. *Чем сложнее уровень структурной организации, тем выше ранг она имеет*, выступая оппонентом в конфликте.

Следует также исходить из того, что оппонент в конфликте может не иметь никакого ранга, то есть быть оппонентом нулевого ранга. Таким рангом обладает оппонент в том случае, когда его действия в инциденте не направлены на овладение объектом конфликта в чьих-либо интересах и когда объектом конфликта становится непосредственно другой оппонент.

Как мы уже установили выше, наряду с оппонентами, непременным элементом конфликта является *объект*, который вызывает к жизни конфликтную ситуацию. Определить его в каждом конкретном случае очень сложно, потому что в конфликте всегда одновременно присутствуют **действительный** и **мнимые** объекты. В конфликте может быть действительным только один объект, а все остальные - мнимыми.

Чтобы разобраться во всех составляющих конфликта, рассмотрим в качестве примера следующую конфликтную ситуацию.

Конфликтная ситуация. *В ЗАО (Закрытом акционерном обществе), которое занималось общественным питанием, распределялись дивиденды за предыдущий год работы среди входящих в его структуру подразделений. По всем показателям большую часть дивидендов претендовало получить кафе № 3. Возражения были только у главного инженера-технолога правления ЗАО, сообщившего, что проведенные им на днях анализы в кафе № 3 выявили занижение калорийности пищи против нормы, причиной которого может быть либо недовложение продуктов, либо нарушение технологии приготовления пищи. В связи с этим он счи-*

тает, что сумма дивидендов должна быть значительно снижена.

Выступление инженера-технолога вызвало негодование директора кафе, уже немолодой, но энергичной женщины, с большим опытом работы в общественном питании. “Как вам не стыдно, - обрушилась она на инженера-технолога, - использовать служебное положение для сведения личных счетов”. А членам правления пояснила: “Мое кафе - ближайшее к управлению, и инженер-технолог часто заходил к нам обедать. Но в перерыв очереди всегда большие, поэтому он обычно обедал у меня в кабинете, я сама его обслуживала, чтобы никого не отрывать от работы. Но вот однажды месяца два назад, я не смогла его обслужить - была занята - и попросила пообедать в общем зале. Он, как видите, запомнил этот случай. Его анализ я не верю. У нас всегда аккуратно готовят, я сама бываю на закладке продуктов”.

Первое, на что следует обратить внимание, анализируя данную конфликтную ситуацию, - основа конфликта между директором столовой и инженером-технологом существовала еще до его возникновения. Из контекста данной ситуации можно заключить, что директор кафе ожидала конфликта и даже готовилась к нему. Это ожидание, вероятно, основывалось на неблагоприятии в работе кафе, на желании скрыть это неблагоприятие и ожидании контроля и санкций по его результатам. С другой стороны, по-видимому, инженер-технолог ничего не подозревал и собирался осуществить свои обычные контрольные функции в отношении данного кафе. Направления его деятельности и деятельности директора кафе только в ближайшем будущем должны были быть обусловлены противоположными целями. Итак, объект конфликта существовал, существовали и участники конфликта, но не было открытых столкновений. Иными словами, до распределения дивидендов существовала только конфликтная ситуация. Конфликт начался на самом заседании.

Оппонентами конфликта выступают, с одной стороны, директор кафе, а с другой - инженер-технолог правления ЗАО, то есть они выступают не как отдельные личности, а как представители разных структур. Исходный, то есть по “номиналу” ранг оппонента у директора кафе следует считать **III** (потому что пред-

ставляет интересы организации, состоящих из групп второго ранга), а инженера-технолога - **IV** (он олицетворяет более сложную структуру, в которую входит кафе как подразделение).

Объектом конфликта в рассматриваемой ситуации на первый взгляд может показаться большие дивиденды, которые можно получить по итогам работы за год. Однако это неверно, поскольку инженер-технолог не мог претендовать на данную форму получения дивидендов. Разумеется, он мог быть сторонником на получения этой суммы дивидендов любого другого кафе. В этом случае оппонентами в конфликте были бы все кафе, претендующие на данную сумму, а инженер-технолог оказался бы представителем одной из них. Но на совещании он не выступал сторонником какого-либо кафе. Поэтому либо не следует инженера-технолога считать оппонентом, либо объектом оказывается не сумма дивидендов, которая подлежит распределению по итогам работы за год. Результат анализа тоже не мог быть объектом конфликта, поскольку он получается объективно, независимо от отношений между людьми. *Действительным объектом* конфликта в данной ситуации выступает право инженера-технолога контролировать исполнение кафе нормативных требований. Понимая, что бесполезно оспаривать это право инженера-технолога как должностного лица (оно определено должностной инструкцией), директор кафе произвела подмену объекта конфликта. Она представила дело так, что инженер-технолог претендует на индивидуальное обслуживание в кафе. Тем самым один объект - право вето - был подменен другим - претензиями на привилегию. Итак, в данной конфликтной ситуации можно выделить три разных объекта: один действительный - право инженера-технолога на контроль за деятельностью данного кафе - и два мнимых - размер доли дивидендов, претензии на личные услуги.

Проявление инцидента в конфликте можно проиллюстрировать следующим образом. Инженер-технолог, вполне возможно, вовсе не осознавал никакого конфликта по поводу его личного обслуживания в кабинете директора кафе и потому не связывал свои обеды с необходимостью контролировать правильность работы кафе. Эту конфликтную ситуацию директор кафе заготовила впрок и извлекла ее в нужный момент, чтобы нейтрализовать своего оппонента. Конфликта могло и не быть, если бы инженер-

технолог не обнаружил результаты своей проверки. Инцидент был начат им, начат сознательно с пониманием возможного результата. Если представить, что инженер-технолог отсутствовал бы на момент распределения дивидендов, конфликт бы не возник, хотя конфликтная ситуация существовала. В рассматриваемом примере конфликтная ситуация была *объективной*, однако инцидент возник по воле одного из оппонентов. Действительно, о результатах анализа, проведенных за несколько дней до совещания, инженер-технолог мог сообщить раньше, не на совещании. Он мог заговорить о результатах проверки позже, после совещания, и вне связи с распределением дивидендов. Как конфликтная ситуация, так и инцидент здесь были целевыми: необходимо было привести качество продукции кафе в соответствие с существующими нормативами. Однако явно неудачный выбор времени и места для инцидента сделал невозможным достижение цели не только в данный момент, но, вероятнее всего, и в будущем. После этого случая любые санкции инженера-технолога по отношению к данному кафе могут расцениваться как необъективные, окрашенные чувством обиды. Но течение конфликта, сам инцидент, конфликтные отношения оппонентов всегда носят сознательный характер, то есть характер действий, их последовательность диктуются теми целями, которые ставят перед собой оппоненты.

В развитии каждого конфликта можно фиксировать возникновение конфликтной ситуации, ее исчезновение, возникновение и прекращение инцидента. Любое изменение конфликтной ситуации приводит к прекращению данного конфликта, а возможно, и к началу нового конфликта.

Деловые и эмоциональные конфликты

Конфликт может протекать как в русле деловых, так и эмоциональных отношений. Различие между деловыми и эмоциональными отношениями не определяется по принципу деления на деловые сферы - организационно-технологические, экономические - и эмоционально-чувственные - межличностные. Конфликт - это всегда взаимодействие между людьми. Другое дело, что характер этого взаимодействия может быть либо *деловым*, либо *эмоциональным*. Определить, какой именно тип отношений составляет основу конфликта можно

только по *наличию или отсутствию объекта* в конфликте. **Деловой конфликт** всегда имеет действительный объект и может протекать как в организационно-технологической, экономической, так и в межличностных системах организации рабочего места. Если объект конфликта по отношению к оппонентам выступает как нечто внешнее или полностью теряется в процессе выяснения отношений, то это всегда ведет к **эмоциональному конфликту**.

Деловой конфликт переходит в эмоциональный по двум причинам. *Первая причина* связана с потерей объекта, когда объект теряет свою *значимость* для оппонентов или становится чем-то внешним по отношению к исходной конфликтной ситуации. В нашем примере с распределением дивидендов директор кафе своим выступлением поставила под сомнение не только объективность инженера-технолога действий в конкретном случае, но и моральное право исполнять свои должностные обязанности - его право на определение качества пищи в конкретном кафе. Это право ставится под сомнение уже через иной конфликт, где объектом оказывается претензии *молодого человека* на *личные* услуги директора кафе. Таким образом, *деловой* конфликт получил все основания перейти в эмоциональный. *Второй причиной* перехода делового конфликта в эмоциональный является сформированное негативное отношение оппонентов друг к другу. Своим выступлением директор кафе попыталась поставить под сомнение *чисто человеческую репутацию* инженера-технолога, заставить участников совещания усомниться в его производственных выводах и тем самым переключить внимание с конфликта по поводу несоответствия калорийности пищи в столовой принятым нормам, на тот факт, что он злоупотреблял своим служебным положением, пользовался индивидуальным обслуживанием в кафе. Она учитывала, что обычно люди не склонны доверять суждениям тех, кто чем-то дискредитировал себя. Конфликтная ситуация, начатая развиваться по инициативе одного оппонента - инженера-технолога в деловой конфликт, перешла по воле другого оппонента - директора кафе - в сферу выяснение личностных отношений по типу "сам дурак".

Чтобы деловой конфликт не перешел в эмоциональный следует руководствоваться правилом: **конфликтная ситуация или**

инцидент, возникшие объективно, не могут закончиться субъективно - их окончание может быть только объективным.

Если руководитель вмешался в разрешение конфликта, в основе которого лежит объективная ситуация, то есть объект конфликта является действительным а не мнимым, но не предпринял эффективных действий, то это приводит к негативным последствиям. Деловой конфликт обязательно надо решать. Отказ от решения делового конфликта равнозначно отказу от управления организацией и, как правило, нежелание решать деловой конфликт создает все предпосылки для перехода его в эмоциональный конфликт. А эмоциональные конфликты по-деловому решить уже нельзя. Если конфликт не имеет соответствующего объекта, то таким конфликтом управлять нельзя.

Затянувшийся деловой конфликт вследствие действующих в нем психологических закономерностей может привести к тому, что, во-первых, произойдет потеря объекта - объект потеряет свою значимость для оппонентов, во-вторых, сформируется негативное отношение оппонентов друг к другу. Это, пожалуй, самая большая опасность, которая кроется в конфликтах. Искусственное затягивание развития конфликта, стремление некоторых руководителей не замечать или заглушать инциденты, не пытаться изменить обстановку или повлиять на конфликтные ситуации, приводит к эмоциональному конфликту.

Эмоциональные конфликты нельзя решать путем *доказательства превосходства одного оппонента над другим*. Если же такое происходит, то конфликт не только не разрешается, а еще больше расширяет свои границы, включая в свои оппоненты и тех, кто признал это превосходство. Поэтому **непосредственно эмоциональные конфликты не решаются**. Возможны только два выхода из эмоционального конфликта.

Первый выход предполагает такое разъединение оппонентов, при котором взаимодействие между ними невозможно. В нашем примере, если конфликт все же станет развиваться по пути эмоционального конфликта, то единственным цивилизованным путем выхода из него может быть такая реорганизация структуры, в результате которой инженер-технолог и директор кафе не должны будут взаимодействовать между собой. На уровне обыденного

сознания это правило применяется при урегулировании драки, когда дерущихся оттаскивают друг от друга и всяческими средствами удерживают от дальнейшего взаимодействия.

Второй выход из эмоционального конфликта сводится к достижению максимальной “рациональности” состояний оппонентов. Суть сведения эмоционального основания конфликта к рациональному началу заключена в эффекте “спуска пара”. “Пар” можно “спускать” по-разному. Например, Бисмарк, советовал никогда не принимать решения сразу на эмоциональной основе, а делать это только через сутки после определения исходных параметров. Но наиболее эффективным средством, позволяющим выйти из эмоционального конфликта является социально-психологический тренинг, в котором происходит полная психологическая перестройка всех вовлеченных в конфликт и достигается максимальная степень рациональности оценок и отношений. В целом любая вербализация, то есть проговаривание вслух всех аспектов конфликта - своеобразный “разбор полетов” - уже может служить средством снижения эмоциональной напряженности, возникающей в результате инцидента.

Причины деловых конфликтов

Очень часто конфликты являются плодом недоразумений, ошибок, личных качеств оппонентов, несовпадающих желаний и интересов отдельных людей. Но много конфликтных ситуаций основано на несовпадении интересов разных организаций или различных подразделений одной и той же организации. Такое несовпадение к разряду ошибочных отнести невозможно, более того, оно иногда оказывается неременным условием нормального функционирования организации. Тогда конфликт становится объективным с любой точки зрения.

Как мы уже установили ранее деловые конфликты возникают во всех трех системах организации рабочего места (см. тему: “Общество как система”): организационно-технологической, экономической и межличностной.

Причиной всех причин для деловых конфликтов можно считать несбалансированность рабочего места. Если использовать принцип организации рабочего места для анализа всех форм организации жизнедеятельности человека в обществе, то так или

иначе мы обнаружим в качестве первопричины ту или иную его деформацию. Остальные причины так или иначе могут быть сведены к принципам сбалансированности рабочего места, которые были рассмотрены ранее. Все, что говорилось там о конструкции элементов системы рабочего места, о сбалансированности несбалансированности рабочих мест, в равной мере относится как к организационно-технологической, так и к экономической системе. Как показывает практика реальных экономических отношений технология экономической работы в переходного периода гораздо менее определенная, чем технология производства. Поэтому балансировать рабочие места в экономической системе намного сложнее, чем в организационно-технологической системе. Кроме того, средства, права и власть, сконцентрированные в экономической системе, намного сильнее, эффективнее технологических и организационных. Отметим, что нарушение технологических режимов и организационные промахи вызывают зачастую именно экономическую ответственность - штрафы, лишение премий, понижение зарплаты и т. п. С другой стороны, объем власти на рабочих местах экономической системы значительно превышает ответственность. Поэтому слабая сбалансированность рабочих мест в экономической системе, значительная неопределенность технологии экономической работы могут являться мощными источниками как конфликтных ситуаций, так и конфликтов между людьми. Частичное балансирование рабочих мест зачастую достигается стихийно, добровольным перераспределением функций, что также может порождать разнообразные конфликтные ситуации.

Технологические связи в организационно-технологической системе задаются технологией производственного процесса. Именно так обстоит дело для подавляющей части низовых рабочих мест. Для организационно-технологической системы нужна рабочая сила в необходимом количестве и качестве. По многим причинам этого не происходит. Объектом конфликта в этом случае выступают определенный набор знаний и умений, а оппонентами - представители организационно-технологической системы, с одной стороны. И люди как носители рабочей силы - с другой.

Специфические конфликтные ситуации порождаются взаимодействием организационно-технологической и экономической

систем. Очень часто организационно-технологическая и экономическая системы ведут себя независимо. Существует организационно-технологические системы особого назначения, ради которых общество идет на практически неограниченные расходы. Например, во время войны или в острых конфликтных международных ситуациях постановка вопроса об экономических ограничениях становится бессмысленной. Приходится иногда отказываться от экономических ограничений, также когда речь идет о разработке и приведения в действие технологий, сулящих очень большие экономические выгоды в будущем, или, наоборот, когда экономия ресурсов сейчас грозит невосполнимыми потерями в будущем. Не меньшую самостоятельность может проявлять и экономическая система, как только появляется угроза истощения каких-либо ресурсов. Тогда деятельность организационно-технологической системы полностью подчиняется состоянию и целям функционирования экономической системы.

Одним из источников конфликтных ситуаций является несинхронность функционирования организационно-технологической и экономической систем. Такое взаимодействие этих систем можно считать типичным для современного состояния экономики

Технология управленческой работы определена далеко не полностью, а иногда и вовсе не определена. Зачастую на основе общих соображений, общих рекомендаций эта технология более или менее отчетливо фиксируется в традициях групп, вовлеченных в управление. Технологические связи такого рода возникают в процессе распределения функций и средств, обязанностей и прав, ответственности и власти между рабочими местами и работниками, в процессе балансирования. А это, в свою очередь, зависит не только от организационной структуры подразделения, не только от различного рода формальных установлений, но и от особенностей конкретных людей, длительное время занимающих рабочие места, от профессионального и жизненного опыта.

Другой источник конфликтов - ситуация, **когда одному подчиненному указания дают многочисленные начальники**. В некоторых организациях подчиненные могут получить руководящие указания от нескольких человек ежедневно. Выполнять их не хватает ни времени, ни сил. Тогда подчиненный вынужден либо сам, по своему разумению *ранжировать* (распределять в оп-

ределенном порядке по степени важности) поступившие приказы, либо требовать этого от своего непосредственного руководителя, либо хвататься за все подряд. В любом случае конфликтная ситуация налицо, объектом ее является право установления очередности выполнения указаний.

Источником конфликтов являются также ситуации, когда у **руководителя много непосредственных подчиненных - более семи-восьми человек**. В этом случае руководитель с обычными средними способностями управлять одновременно всеми делами не сможет. Но в жизни такая ситуация - не редкость. С ростом численности подчиненных они выходят из под контроля. При этом одни руководители стараются как можно дольше удерживать управление каждым работником в своих руках, другие выделяют группу, которой они непосредственно управляют, третьи вообще отказываются от попытки управления. Первый стиль поведения приводит к хаотическому управлению. Второй стиль - полухаотический. Руководитель внимательно следит за деятельностью трех-пяти подчиненных. По отношению к остальным осуществляется хаотическое управление. Третий стиль - пассивный. Отказываясь от управления, руководитель становится “мальчиком на побегушках” у собственных подчиненных. Ему просто нечего делать, пока подчиненные не потребуют действия.

Источник конфликтов заключен также в порочных кругах управления, Этот случай, когда “Иван кивает на Петра, а Петр кивает на Ивана”, когда все в равной степени и безвластны и безответственны. Часто порочные круги управления возникают из каких-либо отношений зависимости одних людей от других. Такая зависимость может быть как результатом сложившихся личных отношений, так и следствием определенной системы управления.

Предвидеть развитие межгрупповых и внутригрупповых конфликтов невозможно без знания общих закономерностей и развития неформальных групп, среди которых главная роль принадлежит закономерностям формирования групповых норм. Конфликт норм может стать причиной неприятия нового члена в группу или раскола уже сложившейся группы. В отличие от экономических, технологических и прочих норм, существующих в организации и регламентирующих деятельность работников, групповые нормы

не задаются извне. Они складываются стихийно и естественно в процессе функционирования группы и представляют собой стандартные правила поведения, которых придерживаются ее участники. Непреложность возникновения норм в любой группе людей, которые более или менее длительное время взаимодействуют друг с другом, объясняется тем, что нормы выполняют жизненно важные для группы функции. Как только сформировалась система норм и соответственно неформальная группа, все стороны производственной жизни, включая и отношение к труду каждого, контролируются группой. Группа начинает применять негативные санкции в отношении тех ее членов, которые в своем поведении отклоняются от групповых норм.

Разрешение конфликта

Для разрешения конфликта важно вовремя обнаружить и правильно понять *источники* конфликтного взаимодействия в организации. И это действительно можно сделать, поскольку никакой конфликт немислим без конфликтной ситуации. Более того, иногда конфликтная ситуация может существовать долгое время, не превращаясь в инцидент. Нежесткость связи между конфликтной ситуацией и конфликтным взаимодействием дает возможность руководителю направлять конфликт в нужное для дела русло. Для этого, во-первых, необходимо до возникновения инцидента менять характеристики отдельных элементов конфликтной ситуации, не допуская возникновения нежелательного конфликта. Во-вторых, если изменения этих характеристик не приводят к ожидаемому результату, следует искать ошибки в понимании, восприятии и анализе конфликта или конфликтной ситуации. Поэтому разрешение конфликта следует, прежде всего, связывать с *изменением конфликтной ситуации*. В свою очередь, *способы* разрешения конфликта непосредственно связаны со способами изменения конфликтной ситуации. Иными словами, конфликтная ситуация может существовать, не переходя в стадию инцидента, но инцидент без конфликтной ситуации начаться не может. Не может быть и продолжение данного инцидента с изменением конфликтной ситуации. Следовательно, данный конфликт прекращается вместе с изменением данной конфликтной ситуации.

Поэтому, меняя конфликтную ситуацию, можно управлять течением конфликта в целом.

Есть только один признак, по которому можно довольно легко установить окончание конфликта - это **завершение инцидента**. Здесь важно подчеркнуть, что инцидент должен быть завершен, а не прерван. Ведь нельзя считать конфликт исчерпанным, например, из-за того, что оппоненты разошлись на обеденный перерыв или по домам после окончания рабочего дня и т. д. Окончание данного инцидента может произойти только в случае изменения конфликтной ситуации, то есть изменения любой характеристики ее элементов.

Способы ликвидации инцидента:

1) *Объект конфликта может быть изъят из обращения.* В нашей конфликтной ситуации этот может проделано следующим образом: председатель правления снимет рассмотрение данного вопроса из повестки дня заседания.

2) *Объект конфликта может быть заменен другим объектом.* Например, можно предложить всем обсудить моральные аспекты питания инженера-технолога в кабинете директора кафе и не рассматривать правомерность результатов его контроля за приготовлением пищи. Можно также обсуждать проблему своевременности предоставления данных проверки и т. п.

3) *Можно устранить одного оппонента из конфликтной ситуации и оставить другого, который сможет распоряжаться объектом по своему усмотрению.* Обычно создаются такие условия, при которых непосредственное взаимодействие оппонентов становится невозможным. В нашем случае можно предложить, например, на время рассмотрения вопроса о распределении дивидендов между структурными подразделениями выйти инженеру-технологу “покурить”.

4) По ходу решения конфликта можно *изменить ранг оппонентов*. Естественно, с изменением ранга оппонентов изменятся и отношения между ними. Так, если совещание пойдет на поводу у директора кафе, то ранг у инженера-технолога может понизиться до **I**, то есть он может предстать человеком, преследующим личные интересы. При этом в конфликтной ситуации будут анализировать действительный объект и ранг директора кафе будет **III**.

5) Изменить *доступность оппонентов к данному объекту* конфликта или *наложить ограничения на условия манипулирования этим объектом*. В этом случае можно просто не принимать доводы инженера-технолога по причине их запоздалости.

6) *Один из оппонентов может отказаться от объекта в пользу другого*. Так, председатель правления, видя, что начинается конфликт, может объявить перерыв. Во время перерыва побеседовать с каждым оппонентом отдельно и уговорить одного из них уступить другому, пообещав при этом, что такое разумное поведение обязательно ему зачтется в будущем. После перерыва этот оппонент попросит слово и снимет свои возражения. Тем самым конфликт будет исчерпан.

7) Оппоненты могут *договориться между собой*. При этом они должны будут использовать технику **компромисса** - прийти к соглашению на основе взаимных уступок.

8) Можно предложить оппонентам *обратиться к “третьей-стороннему судье”*. Для этого они должны дать предварительное согласие, что подчиняться любому его решению.

9) Самым распространенным в наше время и наиболее продуктивным способом разрешения конфликта является *изменение структуры организации*. В этом случае один из оппонентов окажется включенным в другую структуру (например, директора кафе назначат на должность ведущего специалиста в правлении ЗАО, которая непосредственно не будет пересекаться с деятельностью инженера-технолога) или он будет выведен из состава данной организации (может оказаться, что в процессе реорганизации ЗАО в общество с ограниченной ответственностью произойдут структурные изменения, которые не предусматривают штатную должность инженера-технолога).

Для того чтобы решить конфликт объективно, следует овладеть **техникой анализа** конфликта. Иными словами, прежде чем принимать какое-либо решение по конфликту, необходимо определить все его параметры, то есть - **“Дано”**. Первоначально анализируется конфликтная ситуация. С этой целью устанавливают оппонентов в конфликте. Затем определяют действительный и мнимые объекты конфликта. Как правило, объект конфликта непосредственно связан с причиной конфликта и поэтому ее также необходимо установить как можно точнее и детальнее. После

этого следует перейти к процедуре “**взвешивания рангов**”. По сути в эта процедура близка к идеи правосудия - определению того, кто прав и кто не прав, - когда на чаши весов кладутся *интересы оппонентов* и все решает их весомость. В свою очередь, интересы оппонентов выражаются посредством рангов. Поэтому в процедуре “взвешивания рангов” содержится главная идея решения конфликта.

Первым шагом в процедуре “взвешивания рангов” необходимо установить **официальный ранг** оппонентов, который соответствует занимаемой должности каждого оппонента в структуре организации, если они работают в одной организации, но в разных подразделениях, или определенную ступень в иерархии общества, если они работают в разных организациях. В конфликтной ситуации, которая рассматривалась нами в качестве примера, мы определили, что директор кафе имеет **III** ранг, а инженер-технолог - **IV** ранг. Согласно широко распространенному на уровне обыденного сознания мнению, что “начальник всегда прав”, разрешить конфликта можно уже на этом этапе, ибо **IV** ранг будет весомее, чем **III** ранг. В принципе такой способ решения конфликта чаще всего используется в структурах авторитарного типа. По большому счету, если рассматривать выполнение каждым работником своих функций беспристрастно, то действительно управленческие нормативы предполагают изначальное признание предписаний инженера-технолога в качестве приоритетных по отношению к работе кафе. Но действия директора кафе в инциденте изменили ход течения конфликта. Поэтому следующим шагом в процедуре “взвешивания рангов” должен быть анализ *рангов оппонентов в инциденте*.

Ранг оппонентов в инциденте определяется следующим образом. Каждый оппонент, направляя свои действия на овладение объектом конфликта, либо действует по принципу: “что вижу, то и говорю”, либо пытается различными способами нейтрализовать действия противоположной стороны. По способу проявления оппонентов в инциденте можно установить, **какой ранг они присваивают друг другу** и на уровне какого ранга при этом они **подают себя**. Согласно исходному “данно”, в анализируемой нами конфликтной ситуации, инженер-технолог действует, хотя и с запозданием, по принципу: “что вижу, то и говорю”. Он подает

себя с **IV** ранга, но и в то же время воспринимает директора кафе в этой конфликтной ситуации на уровне **III** ранга. Совсем по-иному ведет себя в инциденте директор кафе. Во-первых, она совершает подмену объекта в конфликте: вместо обсуждения факта соответствия калорийности пищи принятым нормам, предлагается рассмотреть амбиции инженера-технолога на индивидуальное обслуживание в ее кафе. Во-вторых, в процессе изложения своей версии директор кафе перевела деловой конфликт в сферу личного и тем самым снизила ранг инженера-технолога с **IV** до **I** ранга. Как видим, грань, разделяющая поведение человека и поведение должностного лица, очень тонка, почти незаметна. В-третьих, в сконструированной директором кафе конфликте оппонентом выступает уже не она сама, а коллектив столовой. Очевидно, что его ранг выше - **III** ранг, чем ранг инженера-технолога, который предстает просто как молодой человек, обладающий **I** рангом. Все эти действия предпринимались для того, чтобы снизить в глазах окружающих уровень цели, преследуемой инженером-технологом, до личного уровня, и попытаться оставить в то же время впечатление о себе как о директоре, заботящемся исключительно об интересах коллектива и организации. Если совещание признает правильной ее интерпретацию событий, то ранг инженера-технолога снизился до первого, а ее - остался прежним. Взвешивая на этом этапе анализа конфликта ранги оппонентов и принимая все как есть только с подачи директора кафе, то, безусловно, в этом случае ее ранг будет более весомым, чем ранг инженера-технолога. Получается, что конфликт должен быть решен в ее пользу. Отсюда становится очевидной порочность практики решения конфликтов, когда выслушивается только одна сторона. Поэтому на этом этапе анализ конфликта не исчерпывается, поскольку за всей игрой в интересы следует видеть реальное существо дело, реализацию реальных рангов.

Реальный ранг оппонентов определяется на основе анализа действительного объекта и по реальным проявлениям оппонентов. Здесь работает принцип: “не по словам их, а по делам их судим о них”. Ключевым моментом для определения *реальных рангов* оппонентов является содержание дел. Нельзя рассматривать дела сами по себе. Любое дело обретает смысл только в той или иной **системе координат**, которые устанавливает та или иная со-

циальная общность и общество в целом. За тем или иным интересом стоит реализация какого-либо дела. Не случайно в нашей разговорной речи во многих словесных оборотах закреплена перво-степенная важность *дела* (“не в этом дело...”, “для дела важно...”, “дело не ждет...” и т. п.). Поэтому именно *деловая направленность* и ее *весомость* являются определяющим критерием для разрешения конфликта. Если в нашем примере ЗАО ориентировано на максимальное получение прибыли, то есть на реальное дело, то объектом конфликта будет выступать только право инженера-технолога на контроль за соблюдением приготовления пищи. Тогда инженер-технолог предстает как работник, наделенный определенными функциями, а не личными качествами. В своих функциональных проявлениях он действует как обезличенное существо, которое по определенной программе анализирует продукцию кафе. Функционирование инженера-технолога как работника ЗАО не зависит от отношений с окружающими людьми. Выступая как должностное лицо, инженер-технолог абсолютно не задумывается над теми взаимоотношениями, которые сложились между ним и директором кафе, и, самое главное, не прогнозирует их последствий. Он, возможно, и не претендовал на обеды в отдельном кабинете. Можно было - обедал в кабинете директора, нельзя - пообедал в общем зале и не придавал этому событию никакого значения. Директор кафе, напротив, полагала, что такое поведение инженера-технолога вышло за рамки чисто деловых отношений. Таким образом, считала она, он теперь находится от нее в психологической зависимости. Принимая добровольную заботу от директора кафе, инженер-технолог породил у нее ожидание ответных услуг. Но инженер-технолог оказался “человеком дела”. Он, вопреки ожиданиям, не чувствовал на себе гнета этих ожиданий, не рассматривал возможные их последствия, не отказывался от этих услуг и выступил на совещании во имя дела. По всем своим проявлениям он реализовал себя на уровне **IV** ранга. Конфликтную ситуацию с инженером-технологом директор кафе заготовила впрок и извлекла ее в нужный для себя момент. Эти действия свидетельствует, что директор кафе на совещании проявляется на уровне **I** ранга, хотя демагогически прикрывается интересами организации. Таким образом, интересы дела требуют для разрешения конфликта **принять**

к рассмотрению весомость именно этих рангов, а не каких-либо других.

Тема 9. ПРИКЛАДНАЯ СОЦИОЛОГИЯ

Методы социологического исследования Программа социологического исследования Определение выборочной совокупности

Методы социологического исследования

Для сбора социологической информации могут быть использованы различные методы исследования. Каждый из них имеет свои особенности, предъявляет определенные требования. Рассмотрению этих методов и посвящен первый вопрос данной темы.

Метод опроса. Данный метод используется во всех отраслях знания, где для получения информации к человеку обращаются с вопросами. Из всех методов сбора социологической информации опрос наиболее популярен. Но в то же время нельзя считать, что он является универсальным методом для получения социологических данных. Грамотное его использование требует выяснение того, насколько он соответствует тем задачам, которые предполагается решать.

Специфика метода опроса состоит прежде всего в том, что при его использовании источником первичной социологической информации является человек, которого на языке социологии называют “**респондент**” - непосредственный участник исследуемых социальных процессов и явлений.

Метод опроса имеет две разновидности, связанные с письменной или устной формой общения с респондентами: анкетирование и интервьюирование. В основе данных методов лежит совокупность предлагаемых респондентам вопросов, ответы на которые и образуют первичную информацию.

Метод опроса позволяет в максимально короткие сроки опрашивать большие совокупности людей и получать разнообраз-

ную информацию. Достоинством данного метода является также и широта охвата различных областей социальной практики. Практически нет таких проблем в жизни современного общества, о которых нельзя было бы получить информацию, обратившись с вопросами к различным слоям населения. Можно считать, что познавательные возможности опроса представляются почти безграничными.

Использование метода опроса должно учитывать следующее условие. Информация, полученная с его помощью от респондентов, отражает изучаемую реальность лишь в том виде, как она “преломилась” в их сознании. Поэтому не всегда можно ставить знак равенства между объективной реальностью, выступающей предметом исследования, и данными, отражающими мнения людей о фактах их поведения, о событиях и явлениях. Отсюда ясно, что всегда важно учитывать возможное искажение информации, полученной методом опроса, связанное с особенностями процесса отражения различных сторон общественной жизни в сознании людей.

Анкетирование. На сегодняшний день анкетный опрос остается одним из наиболее оперативных способов собора первичной информации. Если к тому же учесть еще весьма живучее представление о “легкости” составления анкеты, то становятся понятным истоки популярности этого вида опроса. Кажущаяся легкость составления анкеты оказывает недобрую услугу, порождая дилетантскую социологию, изобилующую грудой анкет с бессистемно подобранными вопросами “на все возрасты и вкусы”. Научная ценность таких анкет - нулевая. С их помощью нельзя получить информацию, пригодную для каких-либо практических нужд.

Анкета - это объединенная единым замыслом система вопросов, направленных на выявление интересующих характеристик объекта и предмета исследования. Чтобы анкета могла успешно выполнять свое предназначение (дать достоверную информацию), надо знать и соблюдать ряд правил и принципов ее конструирования.

Пользователю социологической информации важно для себя различать используемые в анкетах вопросы по форме (*открытые и закрытые, прямые и косвенные*) и по функциям (*основные и*

неосновные). **Закрытым** вопрос является в том случае, если на него в анкете приводится полный набор вариантов ответов. Прочитав их, опрашиваемый только обводит кружком обозначение того варианта ответа, который совпадает с его мнением. Закрытые вопросы могут быть *альтернативными* и *неальтернативными*. Альтернативные вопросы предполагают возможность выбора респондентом всего одного варианта ответа. Неальтернативные вопросы допускают выбор респондентом нескольких вариантов ответов. **Полузакрытая** форма вопроса используется в анкетах в том случае, когда нет уверенности в полноте предложенных вариантов ответов на поставленный вопрос и тогда респонденту предоставляется возможность самому дополнить их. В отличие от закрытых **открытые** вопросы не содержат подсказок и не “навязывают” респонденту вариант ответа. Они дают возможность выразить свое мнение во всей полноте. Именно поэтому при помощи открытых вопросов можно собрать более богатую по содержанию информацию, чем при помощи закрытых вопросов. Вместе с тем, следует иметь ввиду, что основное неудобство открытых вопросов связано с формализацией, полученных на них ответов.

Выбор формы вопроса зависит, с одной стороны, от содержания информации, которую пользователь хочет получить, а с другой - знанием или незнанием исследователем всех возможных вариантов ответов на формулируемый вопрос. Пользователь должен всегда исходить из того, что, формулируя ответ на открытый вопрос, респондент руководствуется только собственными представлениями. Следовательно, такой ответ будет более индивидуализирован и даст более подробную и разнообразную информацию о структуре представлений респондентов. Поэтому открытый вопрос является незаменимым инструментом, если требуется респонденту сформулировать свое мнение и аргументировать его.

Закрытые варианты вопросов предпочтительнее формулировать для выявления фактов и отношений, предполагающих заранее известный и единообразный перечень вариантов ответов. При этом надо помнить, что заранее предлагаемый набор ответов принадлежит исследователю и это освобождает отвечающих от самостоятельной работы над возможными вариантами ответов.

Пользователю надо также знать, что респонденты охотнее отвечают на открытые вопросы в том случае, когда они имеют развитую систему представлений по теме вопроса и считают, что себя в ней компетентными. Если же предмет опроса им мало знаком или непривычен, сложен для анализа, то респонденты уклоняются от ответов, либо дают неправильный ответ, либо отвечают не по существу. В этом случае использование открытого вопроса связано с риском не получить содержательную информацию и может лишь свидетельствовать, что по данному вопросу совокупность опрошенных не имеет сформировавшегося мнения. Использование закрытых вопросов, в свою очередь, ограничиваться предложенным набором суждений.

Прямые вопросы указывают на "лобовой" метод получения ответов от респондентов о самих себе, ответов на вопросы, связанные с критическим отношением к себе, окружающим людям, оценки негативных явлений действительности и т. п. Такие вопросы в ряде случаев или остаются без ответов, или содержат неточную информацию. **Косвенные** вопросы связаны с созданием воображаемой ситуации, которые не требуют от респондентов оценки его личных качеств или обстоятельств его жизнедеятельности. При конструировании таких вопросов исходит из предположения о том, что, отвечая на них, респонденты опираются на собственный опыт, однако сообщают о нем в безличной форме, что снимает остроту критических оценок, характерную для высказываний от первого лица.

Основные вопросы анкеты направлены на сбор информации о содержании исследуемого явления. **Неосновные** - на выявление адресата основного вопроса (вопросы-фильтры), проверку искренности ответов (контрольные вопросы). Необходимость в вопросах-фильтрах возникает тогда когда исследователю нужно получить данные, характеризующие не всю совокупность опрашиваемых, а только некоторую ее часть. Для того чтобы отделить интересующую часть респондентов от всех других, и задается вопрос-фильтр. К контрольным вопросам прибегают тогда, когда преследует цель проверить искренность ответов респондентов. Они могут ставиться и перед, и после основных вопросов.

Повышению достоверности ответов способствует возможность для респондента уклониться от ответа, выразить неопреде-

ленное мнение, по типу “затрудняюсь ответить”. Преобладание такого рода ответов служит показателем либо отсутствия определенного мнения у опрашиваемых, либо о непригодности вопроса для получения нужной информации. Если таких вариантов ответа анкета не будет предусматривать, то видимость благополучия может скрывать серьезные просчеты, допущенные при разработке инструментария для сбора данных, и, следовательно, приводит к недоверию информации, к искажению реального положения дел.

Не мене важно, чтобы вопросы не содержали в своей формулировке явных или неявных подсказок, не внушали представлений о “плохих” или “хороших” вариантах ответов. Эта методическая ошибка встречается в вопросах, имеющих развернутое вступление. При формулировке оценочных вопросов вариантов ответов необходимо следить за сбалансированностью положительных и отрицательных суждений. Кроме того, при составлении анкеты необходимо учитывать возможности памяти респондента, его способность к анализу и обобщению собственных поступков, взглядов или социальных явлений, процессов. Отвечая на эти вопросы, человек непроизвольно сближает свой ответ с желаемым, а не действительным положением дел.

Вопросы в анкете не должны содержать неясные для респондентов термины и понятия. Число вопросов в анкете не может быть слишком большим. Качество и “работоспособность” вопросов в целом определяются степенью соблюдения двух основных условий. Во-первых, формулировка вопросов должна обеспечивать получение информации именно об изучаемом признаке, а не о каком-либо другом. Во-вторых, она должна соответствовать возможностям респондента как источника информации.

Почтовый опрос. Почтовый опрос - разновидность анкетирования и многими рассматривается как эффективный прием сбора первичной информации. В наиболее общем виде он заключается в рассылке анкет и получения на них ответов по почте. Разновидностью почтового опроса является так называемый *прессовый* опрос. В этом случае анкета печатается в газете или журнале. Все эти варианты опроса, как и те случаи, когда анкета раздается для заполнения на дом, можно назвать заочным опросом.

Важное преимущество почтового пороса - простота организации проведения исследования. К достоинствам данного метода относится и то, что он позволяет одновременно провести опрос на большой территории. Преимущество рассматриваемого приема сбора информации состоит так же и в том, что анкета заполняется респондентом самостоятельного без контакта с анкетером. Есть еще одно позитивное свойство почтового опроса - возможность респонденту самому выбрать удобное для него время заполнения анкеты. И самое главное преимущество почтового опроса - низкая стоимость исследования.

Вместе с тем почтовый опрос имеет и свои недостатки. Основной из них - неполный возврат анкет. Не все, кто получил анкеты по почте заполняют их и отправляют ответы исследователю. В силу этого сокращается количество анкет, подвергаемых обработке и анализу, а это само по себе снижает надежность полученной информации. И если бы причиной неполного возврата были лишь случайные обстоятельства, то было бы достаточно увеличить количество рассылаемых анкет. Однако практика почтового опроса показывают, что в основе неполного возврата лежит фактор социальной активности. Как правило, наиболее активными участниками заочного анкетирования являются представители старших возрастных групп и молодежь. Как следствие этого совокупность ответивших на анкету обычно по полу, возрасту, образованию, жизненному опыту в большей или меньшей степени не соответствует совокупности возможных респондентов.

Недостаткам заочного анкетирования является и то, что мнения отвечающих во многом могут не совпадать с мнениями тех, кто воздержался от участия в таком исследовании. Возможны также ситуации, когда респондент не сам заполняет анкету, а поручает это кому-нибудь другому. Нельзя исключить при заочном анкетировании и случаи группового заполнения анкет.

Следует также отметить, что существует некоторая отрицательная связь между объемом (длиной) анкеты и уровнем их возврата.

Интервьюирование. В современной практике социологических исследований метод интервью используется реже, чем различные формы анкетирования. Это обусловлено в первую оче-

редь недостаточным развитием сетей постоянных интервьюеров, имеющих специальную подготовку.

Интервьюирование имеет свои достоинства и недостатки по сравнению с анкетированием. Главное различие между ними состоит в форме контакта исследователя и опрашиваемого. При анкетировании их общение опосредствуется анкетой. Содержащиеся в ней вопросы, их смысл респондент интерпретирует самостоятельно, в пределах имеющихся у него знаний. Он формулирует ответ и фиксирует его в анкете тем способом, который либо указан в тексте анкеты, либо объяснен анкетером.

При интервьюировании контакт между исследователем и респондентом осуществляется при помощи интервьюера, который задает вопросы, предусмотренные исследователем, организует и направляет беседу с каждым отдельным человеком и фиксирует полученные ответы согласно инструкции. Для получения одного и того же объема информации при использовании метода интервью исследователь должен затратить больше времени и средств, чем при анкетировании. Дополнительных затрат требует здесь подбор и обучение интервьюеров, контроль качества их работы. Вместе с тем расширяются возможности повышения надежности собираемых данных за счет уменьшения неответивших и ошибок при ответах на вопросы. Участие интервьюера позволяет максимально приспособить вопросы к возможностям отвечающего. В случае непонимания респондентом смысла вопросов интервьюер может тактично прийти ему на помощь: пояснить формулировку, задать дополнительные вопросы.

В процессе проведения интервью надо позаботиться об устранении или хотя бы уменьшении влияния “третьих” лиц. Опыт показывает, что даже молчаливое присутствие во время интервью “третьего” лица (члена семьи, соседа, сослуживца и т. п.), как правило, оказывает влияние на психологический контекст интервью и может вызвать смещение в содержании ответов респондентов. Формулировки вопросов должны быть рассчитаны не на чтение, а на ситуацию беседы, а само интервью проводится в разговорном, устном стиле.

Наиболее распространенная форма контроля качества работы интервьюеров - выборочное повторное посещение респондентов. В процессе этого посещения выясняется, состоялась ли беседа и с

кем именно, каково было содержанием интервью, какое впечатление произвел интервьюер.

Существуют исследовательские ситуации, в которых метод интервью является уникальным и не может быть заменен анкетированием. Это пробные опросы экспертов на подготовительном этапе исследования, когда разрабатывается модель изучаемого предмета и рабочие гипотезы. Это пробное исследование, когда проверяются качество методик сбора данных. Это опросы по таким темам и в таких условиях, когда необходим особенно внимательный контроль за ситуацией интервью.

В крупных городах, где достаточно высок уровень телефонизации, применяется телефонное интервью, представляющего собой одну из форм опосредованного опроса. Его основные достоинства: оперативность и низкая стоимость. Как показывают исследования, влияние интервьюера на ответы респондента в телефонном интервью ниже, чем при их непосредственном общении. Успех телефонного интервью во многом зависит от владения интервьюера голосом и умения на расстоянии чувствовать состояние опрашиваемого. Оптимальное по продолжительности телефонное интервью - 10-15 минут, после этого интерес и внимание к опросу снижается. Поэтому вопросы не должны быть длинными.

Метод наблюдения. Социологическое наблюдение как метод сбора научной информации - это всегда направленное, систематическое, непосредственное прослеживание и фиксирование значимых социальных явлений. Оно служит определенным познавательным целям и может быть подвергнуто контролю и проверке.

Важнейшее достоинство метода наблюдения заключается в том, что оно осуществляется одновременно с развитием изучаемых явлений. Открывается возможность непосредственно воспринимать поведение людей в конкретных условиях и в реальном времени. Тщательно подготовленная процедура наблюдений обеспечивает фиксацию всех значимых элементов ситуации. Тем самым создаются предпосылки для объективного их изучения.

Наблюдение позволяет широко, многомерно охватить события, описать взаимодействие всех его участников. Оно не зависит от желания наблюдаемого высказываться, комментировать ситуацию.

Недостатки наблюдения как метода социологического исследования. Недостатки наблюдения связаны с объективными факторами и субъективными (личностными, профессиональными особенностями наблюдателя). К объективным недостаткам прежде всего относят ограниченность, принципиально частный характер каждой наблюдаемой ситуации. Поэтому процесс обобщения наблюдений должен быть проделан с величайшей осторожностью. Сложность метода наблюдения сопряжена с невозможностью повторения наблюдений. Высока и трудоемкость этого метода. Осуществление наблюдения зачастую предполагает участие в сборе первичной информации большого числа людей или продолжительного времени.

На качестве информации сказываются и установки наблюдаемых и наблюдателя. Если наблюдаемые знают, что являются объектом изучения, они могут искусственно менять характер своих действий, подстраивать под то, что, по их мнению, хотелось бы видеть наблюдателю. В свою очередь, наличие у наблюдателя определенного ожидания в отношении поведения наблюдаемых может сформировать конкретную точку зрения на происходящее.

По степени формализованности наблюдение может быть структуризованным и неструктуризованным. *Структуризованному* методу наблюдения отвечает высокая степень стандартизации, для фиксации результатов используются специальные документы, бланки, достигается известная близость данных, получаемых различными наблюдателями. *Неструктуризованное* наблюдение является слабо формализованным. При его проведении отсутствует детальный план действий наблюдателя, определены самые общие черты ситуации, примерный состав наблюдаемой группы. Непосредственно в процессе наблюдения уточняются границы объекта наблюдения и его важнейшие моменты, конкретизируется программа исследования.

В зависимости от степени участия наблюдателя в исследуемой ситуации наблюдение может быть включенным и невключенным. Включенным (участвующим) наблюдением называется такой вид, при котором социолог непосредственно включен в изучаемый социальный процесс, контактирует, действует совместно с наблюдаемыми.

По месту проведения, условиям организации наблюдения - полевое и лабораторное. Наблюдение называется полевым, если оно протекает в естественных для наблюдаемых условиях: там где работают, проводят совместный досуг и т. д. В тех ситуациях, когда требуется высокая тщательность, подробность и описание наблюдаемых процессов, задача разработки и экспериментальной проверки новой методики, применяют лабораторную форму наблюдения. Для этого специально оборудуют помещение.

Метод анализа документов. Анализ документов - один из широко применяемых и эффективных методов сбора первичной информации.

В прикладной социологии к документам относятся в первую очередь различные печатные и рукописные материалы, созданные для хранения и передачи информации (в состав документов включают также теле-, кино-, фотоматериалы, звуковые записи и т. д.).

По статусу документы различают официальные и неофициальные. Официальные документы составляются и утверждаются государственными или общественными органами, учреждениями и могут выступать в качестве юридического доказательства. Большую пользу может принести изучение неофициальных документов. Среди них выделяются личные документы. Они весьма ценны, поскольку представляют собой почти ничем не ограниченные высказывания людей по свободно выбранной теме. К подобного рода документам относятся дневники, мемуары, частично переписка между людьми, результаты профессионального и непрофессионального художественного творчества и т. д.). Важнейшим источником документальной информации являются материалы прессы, отражающие все стороны жизни общества.

Информацию, содержащуюся в документах, принято разделять на первичную и вторичную. В первом случае идет речь об описании конкретных ситуаций, об освещении деятельности отдельных лиц, органов. Вторичная информация носит более обобщенный, аналитический характер, в ней, как правило, отражены более глубокие социальные связи.

По форме изложения - письменные (вербальные) и статистические.

Виды анализа документов: качественный и формализованный (контент-анализ). Как самостоятельный метод качественный анализ особое значение приобретает при изучении уникальных документов (их число всегда невелико и поэтому нет необходимости в количественной обработке информации). Суть этого метода заключается в углубленном логическом исследовании содержания документов, в прослеживании политической, гражданской позиции их авторов, в обнаружении возможных “умолчаний”, в оценке своеобразия авторского языка и стиля изложения. Формализованный метод анализа документов имеет дело с текстом, он ориентирован прежде всего на изучение реальности, стоящей за текстом. Процедура формализованного анализа документов начинается с выделения двух единиц анализа: смысловых (качественных) и единиц счета. При этом главной смысловой единицей должна быть социальная идея, социально-значимая тема, отображаемая в операциональных понятиях. В тексте она выражается по-разному: словом, сочетанием слов, описанием. Цель исследования - отыскать индикаторы, указывающие на наличие в документах темы, значимой для анализа, и раскрывающие содержание текстовой информации. Обязательный инструментарий осуществления формализованного анализа документов - бланк кодирования. Он составляется в соответствии со схемой операциональных понятий, содержит единицы анализа и все элементы описания проблемной ситуации, устанавливает однозначные соответствия между лексикой текста и кодами, над которыми производятся вычислительные операции. Количественная операция формализованного анализа документов начинается с выделения единицы счета, отвечающей целям исследования и требованиям достоверности.

Метод экспертной оценки. Когда для оценки какого-либо явления трудно либо вообще невозможно выделить объект - носитель проблемы и, соответственно, использовать его в качестве источника информации (попытка прогнозировать изменение того или иного социального явления, процесса, необходимость представить состояние интересующего предмета через продолжительные периоды времени и т. п.), тогда следует обратиться к компетентным лицам - экспертам, имеющим глубокие знания о предмете или объекте исследования.

Опросы компетентных лиц называются *экспертными*, а результаты опросов - экспертными оценками.

В наиболее общем виде можно выделить две основные функции метода экспертной оценки в социологическом исследовании: прогноз тенденций развития различных явлений и процессов социальной действительности; оценка степени достоверности данных массовых опросов. Основной инструментарий экспертных опросов - анкета или бланк-интервью. В отличие от массового опроса, программа прогнозного опроса экспертов не столь детализирована и носит преимущественно концептуальный характер. В ней прежде всего однозначно формулируются подлежащие прогнозу явления, предусматриваются в виде гипотез возможные варианты его исхода. Предпочтительней в анкете эксперта использовать открытые вопросы с полной свободой выбора формы ответа. Процедура опроса экспертов может быть очной или заочной. Одна из наиболее простых форм экспертного прогноза - обмен мнениями. Все эксперты за “круглым столом” высказывают свои мнения по дискутируемому вопросу и тем самым выясняется доминирующая позиция в обсуждении. Как правило, дискуссия проводится по правилам “мозгового штурма”.

В процессе выработки управленческих решений при помощи социологических исследований зачастую возникает вопрос о достоверности результатов массового опроса и соответственно о правомерности сформулированных на их основе выводов. Задача эксперта - с учетом объективной ситуации и интересующих исследователя факторов высказать по поставленным вопросам непредвзятую, всесторонне взвешенную оценку. В случае расхождения мнения экспертов с данными, выявленными в массовом опросе, возникает необходимость поиска иных критериев проверки их достоверности.

Метод эксперимента. Эксперимент как метод социологического исследования является разновидностью углубленного, аналитического изучения социальных явлений и методом сбора информации о факторах, воздействующих на изменение состояния тех или иных социальных явлений, а также о степени и результатах этого воздействия.

Общая логика эксперимента заключается в том, чтобы при помощи выбора некоторой экспериментальной группы (или

групп) и помещения ее в необычную экспериментальную ситуацию (под воздействие определенного фактора) проследить направление, величину и устойчивость изменения интересующих исследователя характеристики, которые могут быть названы контрольными. Успех эксперимента в огромной степени зависит от создания соответствующих условий. Здесь следует иметь в виду, как минимум, три момента. Во-первых, в качестве контрольных выбираются характеристики, самые важные с точки зрения изучаемой проблемы, создания экспериментальной ситуации. Во-вторых, изменение контрольных характеристик должно зависеть от тех характеристик экспериментальной группы, которые вводятся или изменяются самим исследователем. В-третьих, на протекание эксперимента не должны оказывать воздействие те явления, которые не относятся к экспериментальной ситуации, но потенциально способны изменить ее.

По характеру экспериментальной ситуации эксперименты делятся на *полевые* и *лабораторные*. В **полевом** эксперименте объект находится в естественных условиях своего функционирования. При этом участники эксперимента могут быть осведомлены либо не осведомлены о том, что они участвуют в эксперименте. Результаты этого эксперимента будут наиболее точно отвечать реальности. В *лабораторном эксперименте* экспериментальная ситуация формируются искусственно. Поэтому участники, как правило, осведомлены об эксперименте.

Различают *линейный* и *параллельный* эксперимент. **Линейный** эксперимент характеризуется тем, что анализу подвергается одна и та же группа, являющая и контрольной (ее первоначальное состояние), и экспериментальной (ее состояние после изменения одной или нескольких характеристик). В **параллельном** эксперименте одновременно участвуют две группы: контрольная и экспериментальная. Их состав должен быть идентичен по всем контрольным, а также по нейтральным характеристикам, которые могут повлиять на исход эксперимента (в первую очередь это социально-демографические показатели). Характеристики контрольной группы остаются постоянными в течение всего периода эксперимента, а экспериментальной - изменяются. По итогам эксперимента контрольные характеристики двух групп сравни-

ваются, и делается вывод о причинах и величине происшедших изменений.

Программа социологического исследования

Программа социологического исследования содержит всесторонне теоретическое обоснование методологических подходов и методических приемов изучения определенного социального явления. Только глубоко продуманная во всех своих составных частях, программа социологического исследования может стать залогом его проведения на высоком качественном уровне. Ознакомившись с программой исследования можно сразу понять концепцию всего исследования, те намерения его организаторов, с помощью которых предпринимается попытка внедриться в анализ той или иной проблемы.

Формулировка и обоснование проблемы исследования. Поставленные самой жизнью *противоречивые ситуации* принято называть социальной проблемой. **Проблема** выступает как своего рода “**знание о незнании**” определенных сторон, количественных и качественных характеристик какого-либо социального явления или процесса. В процессе формулировки проблемы исследования, как правило, стремятся к тому, чтобы в ней получили как можно более точное отражение и сама проблемная ситуация, и реальное противоречие, определяющее ее постановку. При этом важно избежать постановки мнимых проблем, то есть проблем не отражающих реальной социальной ситуации.

Точное обнаружение и формулирование проблемы. В переводе с греческого проблема означает преграду, трудность, задачу. Именно существование проблемы придает социологическому исследованию цель и смысл. Проблема есть осознанность недостаточности имеющегося знания для решения поставленных теоретических и практических задач, а следовательно, необходимости его рассмотрения и решения. Поэтому проблема является исходным пунктом исследования. Если оно не начинается с постановки проблемы, то оно обречено на то, чтобы остаться беспредметным. Проблема имеет место только в том случае, если обнаружен недостаток знания, которое должно быть получено и если неизвестен алгоритм, с помощью которого должна быть достигнута

цель исследования. Если алгоритм известен, то перед нами не проблема, а задача.

Следует опасаться и другой крайности - выдвижения проблем слишком широкого плана. Если не удастся сразу придать формулировке проблемы ясность и четкость, то это может быть сделано в дальнейшем, по мере методологической и методической разработке других частей программы.

Надо также помнить, что идти на изучение нескольких проблем в рамках одного и того же исследования нецелесообразно. Во-первых, это усложняет инструментарий исследования, делает его излишне громоздким и логически нестройным, что может снизить качество собираемой социологической информации. Во-вторых, теряется имеющая немалое значение оперативность исследования, что приводит, в свою очередь, к старению социологических данных, потере их актуальности, а порой и практического смысла исследования в целом. В-третьих, как показывает опыт, нецелесообразно, а порой и очень трудно одновременно изучать несколько проблем на одном и том же объекте исследования.

Определение цели исследования. Социологические исследования чаще всего преследуют практическую цель, ибо призваны дать прежде всего информацию для выработки рекомендаций, подготовки и принятия управленческих решений при решении какой-либо проблемы. Посредством цели социологическое исследование ориентировано на выявление путей и средств решения наиболее важных аспектов поставленной проблемы.

Цель - это проект действий, определяющий характер и системную упорядоченность различных актов и операций. Цель - предмет стремлений (предвосхищение результата деятельности и пути его решения с помощью определенных средств), способ интеграции действий в некоторую последовательность или систему.

Определение объекта и предмета исследования. Социальная проблема не существует сама по себе и всегда предполагает своего рода носителя - ту общность людей и их деятельность, с которыми она неразрывно связана. Следовательно, объектом социологического исследования в широком смысле выступает носитель той или иной социальной проблемы. Вместе с тем причины возникновения той или иной проблемы могут лежать и за пре-

делами объекта исследования. Это ведет к условному расширению его масштабов, позволяющему выявить истинные причины возникновения данной проблемы.

Четкое выделение объекта способствует правильному определению предмета исследования.. Предмет исследования включает в себя те стороны и свойства объекта, которые в наиболее полном виде выражают исследуемую проблему и подлежат изучению. Поэтому предмет социологического исследования предстает как концентрированное выражение взаимосвязи проблемы и объекта исследования.

В предмет входят лишь главные, наиболее существенные (с точки зрения данного исследования) свойства и признаки.

Логический анализ основных понятий. Эта часть программы предусматривает осуществление ряда таких методологических процедур, без которых невозможно воплотить в инструментарии сбора первичной информации единую концепцию социологического исследования.

Суть этих процедур заключается в логическом структурировании основных понятий, фигурирующих в исследовании. Основными в прикладной социологии принято называть понятия, которые занимают главенствующее место в определении предмета исследования. Логический анализ этих понятий предполагает точное, всестороннее объяснение их содержания и структуры, а на этой основе уяснение соотношения тех элементов и свойств изучаемого явления, поочередный анализ которых может дать целостное представление о состоянии.

Интерпретация центрального понятия предполагает вычленение его составляющих, то есть тех понятий, которые оно в себя вбирает. Эти конкретизирующие понятия требуют своего объяснения, “своей интерпретации”. Осуществляется она в форме поиска тех частных понятий, которые характеризуют уже составляющие основного понятия. Далее следует процедура уточнения качественной структуры предмета исследования (операционализация). Эта процедура продолжает и детализирует интерпретацию основного понятия. Такая детализация заключается в расчленении ранее выделенных составляющих основного понятия на их элементы (на однозначно понимаемые термины). Получаемые

при этом еще более простые понятия принято называть операциональными понятиями.

Между логическим анализом основных понятий и видом социологического исследования существует тесная зависимость. И чем сложнее вид планируемого исследования, тем более емкой и разветвленной оказывается структура логического анализа основных понятий.

В свою очередь, характер анализа основных понятий оказывает непосредственное воздействие на логику построения всего инструментария сбора первичной информации. Кроме того, логический анализ помогает впоследствии правильно объяснить результаты социологического исследования.

Формулировка гипотезы исследования. Реализация той или иной исследовательской цели базируется на определенной последовательности шагов, приемов, методов, применяемых исследователем. Набор этих методов, а точнее, общая направленность исследования могут быть заданы до его начала сформулированными гипотезами. Гипотеза - это научное предположение, выдвигаемое для объяснения каких-либо фактов, явлений и процессов, которое надо подтвердить или опровергнуть. Отсюда понятно, что предварительное выдвижение гипотез может предопределить внутреннюю логику всего процесса исследования.

Гипотеза - научное допущение или предположение, истинное значение которого не определено. Формирование гипотезы проходит две стадии: выдвижение и последующую проверку предположений. Прежде чем высказывать научно обоснованное предположение, необходимо предварительно накопить для этого эмпирические и теоретические данные. Ведь не всякое произвольное положение является гипотезой, а лишь такое, которое согласуется с положениями, научно установленными в данной области знания, и вероятность истинности этого положения должна быть обоснована. Прежде чем высказывать то или иное предположение о сущности социальных явлений, о характере их связей и закономерностей, нужно тщательно изучить их, познать их характерные черты, исследовать обстоятельства их возникновения, связь с другими явлениями и т. п. Только после этого можно составить более или менее обоснованное предположение, построить гипотезу. Таким образом, гипотеза, хотя и является вероятным пред-

положением, но выражает определенный уровень наших знаний в данной области, ибо она возникла на основе добытого наукой эмпирического и теоретического материала. Более того, выдвижение гипотезы предполагает определение возможных путей исследования, доказательства ее достоверности.

Как правило, любое социологическое исследование строится на предварительных, явно или неявно выраженных предположениях о причинах возникновения изучаемой проблемы. Если исследователь целенаправленно пытается предугадать, он формулирует свои предположения в виде гипотез. Последние способствуют увеличению оперативности исследования, подсказывают правильный выбор объекта исследования и метода сбора социологической информации. Важно, чтобы выдвигаемые гипотезы не сковывали мысль исследователя, заранее не предопределяли итоговые результаты его работы.

Задачи социологического исследования. Задачи в программе социологического исследования формулируются в соответствии с его целью и гипотезами и могут быть условно разделены на основные и дополнительные.

Основные задачи исследования включают в себя поиск ответа на его центральный вопрос: каковы пути и средства решения исследуемой проблемы?

Может сложиться ситуация, когда выдвижение дополнительных гипотез потребует выяснения еще каких-либо вопросов. В соответствии с этим и выдвигаются дополнительные задачи.

Социологические исследования включают как правило несколько основных задач, решение каждой из которых предполагает реализацию определенного числа связанных с ними дополнительных задач.

Методы сбора информации. Основные методы сбора информации указаны в следующем вопросе. Как правило, в программе социологического исследования должно быть приведено обоснование целесообразности использования определенного метода сбора первичной социологической информации и показан логический инструментарий сбора первичной социологической информации (логической структуры анкеты).

Все факты, которые используются для социологического измерения, принято называть индикаторами. Нахождение индикаторов

торов помогает уяснить, как и в какой форме надо подойти к сбору социологической информации. Индикаторы позволяют правильно сформулировать вопросы для анкеты и других видов инструментария, а также определить структуру ответов на них.

Поиск индикаторов определяется следующими принципиальными положениями. *Во-первых*, выбор индикатора предопределен операциональным понятием. Именно оно очерчивает круг фактов, которые могут быть использованы в качестве индикаторов. *Во-вторых*, есть операциональные понятия, которые сами выполняют роль индикатора (пол, возраст, социальное положение и др.). Тогда ответ на вопрос строго определен этим понятием. *В-третьих*, имеются такие операциональные понятия, которые требуют использования не одного, а нескольких индикаторов. *В-четвертых*, в каждом случае выбор совокупности индикаторов зависит от характера объекта социологического исследования и условий, в которых он находится. *В-пятых*, в качестве индикаторов целесообразно выбирать в первую очередь объективные по отношению к респондентам факты, так как они повышают достоверность получаемой информации.

Всем индикаторам присущи различные характеристики, которые в инструментарии выступают в качестве вариантов ответов на вопросы. Они расположены в той или иной последовательности по позициям, и образуют *шкалу измерения*. В социологических исследованиях применяются три основных типа шкал: *номинальные, ранговые (порядковые) и интервальные*. При помощи **номинальной шкалы** измеряются субъективные представления (мнения, установки, ценностные ориентации, интересы людей) и некоторые объективные признаки респондентов (пол, возраст, социальное положение, род занятий и др.). С помощью **ранговой (порядковой) шкалы** измеряются большинство свойств и признаков социальных явлений, для которых трудно найти объективные индикаторы. Поэтому измерения в социологии основаны большей частью на субъективных индикаторах, выражающих отношение респондентов к кому-либо, чему-либо. Позиция ранговой шкалы располагается в строгом порядке от наиболее к наименее значимой либо наоборот. Номера вариантов ответов представляют собой ранги. В соответствии с этим цифра 1 означает, что первая позиция предпочтительнее, чем вторая, а вторая - чем

третья. Посредством **интервальной шкалы** измеряют весьма небольшое число свойств и признаков: в основном те, значение которых можно выразить числом. Таковыми могут быть: возраст, стаж работы, учебы и т. д. Позиции в такой шкале расположены по равным (от 1 до 3, от 3 до 6, от 6 до 9 и т. д.) или неравным (от 1 до 3, от 3 до 5, от 5 до 10 и т. д.) интервалам, в зависимости от значения индикатора, используемого для конструирования шкалы.

При конструировании социологической шкалы следует соблюдать требования: *валидности, полноты и чувствительности*. **Валидность** шкалы измерения зависит от правильности выбора индикатора и выражается в том, что используемая шкала измеряет именно то свойство или качество изучаемого явления, которое исследователь намерен измерить. **Полнота** шкалы измерения предполагает, что в вариантах ответа на вопрос учтены все значения индикатора. **Чувствительность** шкалы - это ее способность выявлять отношение респондентов к изучаемому явлению с той или иной степенью дифференциации. Она является неотъемлемой характеристикой шкалы, построенной на субъективных индикаторах. Число позиций определяется самим исследователем. Чем их больше, тем шкала чувствительней.

Определение выборочной совокупности

Проведение опросов основывается на законах теории вероятности, согласно которым можно получить довольно точные результаты о целом по его относительно малой части. Объект исследования, который территориально, производственно и во времени “локализован” и на который распространяются выводы исследования, называется **генеральной совокупностью**. В свою очередь, определенное число элементов генеральной совокупности, отобранных по строго определенному правилу, составляют **выборочную совокупность**. В момент исследования она должна представлять собой как бы микромодель генеральной совокупности. Другими словами, требуется, чтобы структура выборочной совокупности максимально совпадала со структурой генеральной совокупности по основным изучаемым качественным характеристикам и контрольным признакам. Для того чтобы добиться этого, надо строго соблюдать правила выборки.

Сплошной выборка называется в том случае, когда в исследовании приняли участие все, кто составлял его объект.

Элементы выборочной или, как еще говорят, обследуемой совокупности (респонденты), подлежащие изучению, и есть *единицы анализа*. Такими единицами могут выступать как отдельные индивиды, так и целые группы, если в них проводится сплошной опрос.

Различают выборки *вероятностные* и *целенаправленные*. Модель **вероятностной (случайной) выборки** связана с понятием вероятности, широко используемой во многих отраслях социальных наук. В самом общем случае вероятность числа некоторого ожидаемого события есть отношение числа всех возможных событий к числу ожидаемых. При этом общее число событий должно быть достаточно большим (статистически значимым).

Для больших генеральных совокупностей удобнее всего применять *метод механической выборки*. В общем виде **метод механической выборки** заключается в том, что все элементы генеральной совокупности сводятся в единый список и из него через равные интервалы отбираются соответствующее число респондентов.

Достаточно удобный и точный - **метод серийной выборки**. Его суть заключается в следующем. Если имеется возможность “разбить” генеральную совокупность на однородные части (серии) по заданному признаку, то отбор респондентов может быть осуществлен из каждой серии отдельно. При этом число респондентов, отбираемых из серии, принципиально общему числу элементов в ней.

На практике довольно часто приходится применять так называемый метод **гнездовой выборки**. Она предполагает отбор в качестве единиц исследования не отдельных респондентов, а групп с последующим сплошным опросом в отобранных группах.

Целенаправленная выборка осуществляется с помощью следующих методов: *стихийной выборки, основного массива и квотной выборки*.

Примером **метода стихийной выборки** служит почтовый опрос читателей журнала или газеты. В данном случае нельзя заранее предопределить структуру массива респондентов, возвративших анкеты. Это, естественно, затрудняет оценку репрезентатив-

ности (представительности) выборки. Вот почему выводы исследования, как правило, распространяются лишь на опрошенную совокупность. **Метод основного массива** удобнее всего применять в разведывательных исследованиях для “зондажа” какого-нибудь контрольного вопроса. *Метод квот* представляет более точный способ построения выборки. Обычно при опросе **методом квот** заранее определяется количество мужчин и женщин, возраст, уровень дохода, профессию и прочие факторы тех, кого должен опросить интервьюер. Преимуществом метода квот считается то, что он требует относительно небольших расходов. Его используют в тех случаях, когда до начала исследования имеются статистические данные о контрольных признаках элементов генеральной совокупности. *Все данные* о том или ином контрольном признаке *выступают в качестве квоты*, а их отдельные числовые значения - *параметров квоты*. Число признаков, данные о которых выбираются в качестве квот, как правило, не превышают, четырех.

Определение **объема выборочной совокупности и обеспечение ее представительности** - это самые важные вопросы во всей теории выборки. С одной стороны, величина выборочной совокупности должна быть “**статистически значимой**”, то есть достаточно большой, для того чтобы получить достоверную информацию. С другой - “**экономной**”, то есть в некотором смысле оптимальной. Если отклонение не превышает 5 %, то выборочная совокупность считается *репрезентативной*, а ошибки выборки *случайными*.

Размер выборки является самым важным фактором в достижении надежных результатов при современных методах опроса. Если выборка будет построена таким образом, что в ней найдут отражение мнения различных групп и слоев населения, то есть в ней будет отражена “представительность”, репрезентативность выбранных для интервью лиц, то ее предельный размер может составлять 400 человек.

Гаврилов Николай Иванович

**СОЦИОЛОГИЯ
ДЛЯ
ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ**

Учебное пособие для вузов

Издательство “ДонДУУ”
340015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а

Подписано в печать Формат 60х84 1/16 Бумага Пе-
чать офсетная. Усл. печ. л. Уч.-изд. л.
Тираж 100 экз. Заказ